



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Edwin Román Vílchez Sánchez (ORCID: 0000-0002-1793-4665)

ASESOR:

Mg. Torres Mírez Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2019

## Dedicatoria

Mi tesis la dedico a Dios, mi guía en todo momento, a mi amada hija Romina Thalí Vílchez Chinguel y esposa Lita Chinguel Palacios, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

a mis padres Román Vílchez Inga y Lidia Sánchez Nizama por su apoyo incondicional, y su sacrificado esfuerzo durante mi formación profesional para ser una persona con valores al servicio de la comunidad.

## **Agradecimiento**

Mi eterna gratitud a la Universidad César Vallejo Piura, especialmente a la Escuela de Posgrado y al Programa de Maestría - Sección Ciencias Empresariales, por su esfuerzo en la formación de profesionales con criterios técnicos, humanistas y científicos.

Al asesor de mi trabajo de tesis el Mg. Torres Mírez Karl Friederick que en todo momento me guio acertadamente por los caminos de la investigación científica.

Finalmente quiero agradecer al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huancabamba, a todas las instituciones educativas de Jornada escolar completa, y a todo el personal administrativo por su colaboración para la ejecución de este estudio, a nuestros compañeros de estudio que siempre estuvieron compartiendo sus conocimientos en esta importante etapa de mi vida.

## Página del jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 5:40PM del día 16 DE AGOSTO DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018, presentada/o por el /la bachiller VILCHEZ SANCHEZ, EDWIN ROMAN

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Piura, 16 DE AGOSTO DE 2019

DR. LUGO DENIS DAYRON  
PRESIDENTE

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

C.P.C. Vílchez Sánchez Edwin Román, identificado con DNI 72949301, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Modalidad de Contrato administrativo de Servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal en las instituciones educativas JEC, en la Provincia de Huancabamba, en el año 2018”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción de deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de diciembre del 2018



Br. Edwin Román Vílchez Sánchez

N°72949301

## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos .....	3
1.2.1 Trabajos previos internacionales.....	3
1.2.2 Trabajos previos nacionales. ....	8
1.2.3. Trabajos previos locales. ....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	13
1.3.1 Contrato Administrativo de Servicio (C.A.S.). ....	13

1.3.1.1 Teoría del derecho administrativo.....	13
1.3.1.2 Regímenes laborales en el Perú. ....	14
1.3.1.3 Régimen laboral Público.....	14
1.3.1.3.1.- Régimen laboral privado. ....	15
1.3.1.3.2 Contrato Administrativo de Servicio (CAS).....	15
1.3.1.3.3.- Derechos reconocidos por los CAS.....	16
1.3.2 Motivación Laboral.....	17
1.3.2.1 Definición de Motivación Laboral.....	17
1.3.2.2. Tipos de motivación. ....	17
1.3.2.2.1. Motivación extrínseca. ....	18
1.3.2.2.2. Motivación intrínseca. ....	19
1.3.2.4 Teorías de la Motivación Laboral. ....	19
1.3.2.4.1.- Teoría de las jerarquías de las necesidades. ....	19
1.3.2.4.2 La teoría de los dos factores de Herzberg.....	20
1.3.2.4.3 La teoría de motivación de Vroom. ....	20
1.3.2.4.4 La teoría de las expectativas.....	21
1.3.2.4.5 La teoría del ajuste laboral.....	21
1.3.2.5 Dimensiones de la Motivación laboral.....	21
1.3.2.5.1 Incentivos económicos. ....	21
1.3.2.5.2 Realización personal.....	22

1.3.2.5.3 Relaciones interpersonales.....	22
1.3.2.5.4 Estabilidad de vida. ....	23
1.4 Formulación del problema. ....	23
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.6 Hipótesis .....	24
1.6.1 Hipótesis general. ....	24
1.6.2 Hipótesis nula. ....	25
1.6.3 Hipótesis específicas.....	25
1.7 Objetivos. ....	25
1.7.1 General. ....	25
1.7.2 Específicos. ....	25
II. MÉTODO .....	27
2.1 Tipo y diseño de investigación. ....	27
2.1.1 Tipo de investigación.....	27
2.1.2 Diseño de investigación.....	28
2.2 Variables, Operacionalización. ....	29
2.2.1 Variables.....	29
2.2.2 Operacionalización de variables. ....	30
2.3 Población y muestra .....	31
2.3.1 Población.....	31



2.3.2 Muestra.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.4.1 Técnicas.....	33
2.4.3 Validez de los instrumentos.....	34
2.4.4 Confiabilidad.....	34
2.5 Métodos de análisis de datos.....	35
2.6 Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	37
3.2. Motivación laboral.....	39
3.3. Relación entre la modalidad de contrato y el incentivo económico.....	40
3.4. Relación entre la modalidad de contrato y la realización personal.....	41
3.5. Relación entre la modalidad de contrato y las relaciones interpersonales.....	41
3.6. Relación entre la modalidad de contrato y la estabilidad de vida.....	42
3.7. Relación entre la modalidad de contrato y la motivación laboral.....	43
IV. DISCUSIÓN.....	45
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	58
Cuestionario I – sobre modelo de contrato administrativo de servicio (cas).....	59

Cuestionario II – sobre motivación laboral.....	60
Ficha de evaluación – instrumento I.....	61
Ficha de evaluación – instrumento II.....	65
Carta de autorización para aplicación de instrumentos.....	69
Acta de aprobación de originalidad de la tesis .....	79
Pantallazo de software Turnitin .....	80
Autorización de publicación de la tesis.....	81
Versión final de trabajo de investigación .....	82

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de trabajadores CAS en la I.E. de Jornada Escolar Completa, provincia de Huancabamba .....	31
Tabla 2: Muestra de trabajadores CAS en la I.E. de Jornada Escolar Completa, provincia de Huancabamba .....	33
Tabla 3: Escala para medir el grado de confiabilidad .....	35
Tabla 4: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	37
Tabla 5: Contrato Administrativo de Servicio.....	38
Tabla 6: Motivación laboral. ....	39
Tabla 7: Correlación entre contrato CAS y los incentivos económicos .....	40
Tabla 8: Correlación entre contrato CAS y la realización personal .....	41
Tabla 9: Correlación entre contrato CAS y las relaciones interpersonales .....	42
Tabla 10: Correlación entre el contrato CAS y la estabilidad de vida .....	42
Tabla 11: Correlación entre el contrato CAS y la motivación laboral .....	43

## Índice de gráficos

Gráfico 1 Contrato administrativo de servicio .....	39
Gráfico 2. Motivación Laboral .....	40

## RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar la Modalidad de Contrato administrativo de Servicio (CAS) y la motivación laboral del personal en las instituciones educativas JEC, en la Provincia de Huancabamba, en el año 2018. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se usó la técnica de la Encuesta con los instrumentos Cuestionario Modalidad de Contrato administrativo de Servicio (CAS) y Cuestionario sobre motivación laboral, ambos ya validados, y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron ambos a 112 trabajadores, La variable Modalidad de Contrato administrativo de Servicio se dimensionó desde el marco jurídico del contrato, el contenido del mismo y los derechos que se otorga el estar dentro de este tipo de contrato en 5 indicadores en total. La variable la Motivación Laboral se dimensionó en Incentivos económicos, realización personal, relaciones interpersonales y estabilidad de vida con 10 indicadores en total. Se partió de la hipótesis de que Existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018, lo que finalmente se comprobó más existe una correlación muy baja; haciendo hincapié que si bien es cierto la teoría y estudios previos manifiestan una relación entre ambas variables, el estudio realizado demuestra que esta es muy baja y por otro, la dimensión estabilidad de vida Familiar resultó la de más incidencia. Proponiendo a los directivos de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la provincia de Huancabamba, coordinar con las organizaciones privadas de la localidad crear una bolsa de trabajo y en acto público convocar a los trabajadores CAS de la provincia para entregar un aliciente económico por la función eficiente de desempeño profesional, al igual emitir resoluciones de felicitación y enviar el informe correspondiente a la entidad regional responsable del contrato CAS

**Palabras claves:** CAS, JEC, Instituciones educativas, trabajadores, motivación



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

Dentro del contexto psicológico, la inestabilidad laboral según expresa Llique y Beyá (2015), afecta el estado emocional “del empleado como sujeto que se encuentra adscrito a un contrato laboral en situación determinada en cuanto al tiempo del trabajo, para lo cual, tal situación genera una inestabilidad laboral” (p.234). Es decir, la inseguridad laboral que sienten los empleados tiene consecuencias en la motivación laboral, en la salud mental, el estado emocional, la autoestima, el auto concepto y la satisfacción laboral, variables que a su vez afectan en la productividad del trabajo.

Un estudio producido por Uribe (2011), reveló que cualquiera que sea la contratación incide en el ritmo de la actividad laboral de los colaboradores vinculados a las empresas públicas en la zona de Santander en Colombia, provocado por la presencia del neoliberalismo perteneciente al nuevo orden socioeconómico, el cual según los sociólogos perturban la tranquilidad psicosocial. Se demostró que los beneficiarios de un contrato estable (contrato indefinido) en condiciones laborales saludables, presentan menos efectos negativos laboralmente; en contraposición al sector de empleados con contrato no fijo (inestable).

Según León (2011), “en México predominan la incertidumbre para conseguir y conservar un empleo, por los salarios irrisorios y por la pérdida de prestaciones sociales...” (p.1). Ante esto, Lagos (2015) sostiene que la problemática a la que se enfrentan las diversas instituciones “es descifrar la forma de motivación que requiere el colaborador para que realice sus labores con más empeño y así poder potenciar la satisfacción e interés en el trabajo” (p. 8).

Frente a la exposición anterior, los empleados que laboran en un contexto de incertidumbre su inestabilidad laboral les acarrea consecuencias de tipo personal, familiar, social y económico que sin duda afecta en el desempeño laboral. Los empleados

en el campo público, siempre persiguen una estabilidad laboral. En la versión de Huamán y Lorente (2015), la estabilidad laboral se basa en dos grandes aspectos.

En principio, desde la óptica de la seguridad, la estabilidad se entiende como una norma donde lo laboral debe adaptarse según el tiempo laboral y que a su vez satisfaga al beneficiario del contrato, no obstante, podría generar una causa justa; en segundo plano, desde la postura de la estabilidad, el tiempo que dure un contrato repercute en el desempeño del trabajador.

Desde luego, si las prerrogativas anteriores se aplicarían en los trabajadores del sector educación, adscritos al modelo de Jornada Escolar Completa, estos no tendrían porque afectar su motivación laboral por la falta de incentivo económico, interferencias en la realización personal, deterioro de relaciones interpersonales y la estabilidad de vida, las cuales en conjunto afectan positiva o negativamente en el principal propósito de la Educación Básica Regular orientada a que todos los escolares peruanos aprendan.

Tomando en consideración, la problemática anterior, se ha podido observar que los trabajadores administrativos contratados en los colegios que se encuentran dentro de Jornada Escolar Completa (en adelante JEC) en la provincia de Huancabamba, presentan problemas de orden psicológico en particular motivacional debido a que cada año, sienten vulnerabilidad e incertidumbre por las decisiones políticas de evaluación y desplazamiento laboral a los que se ven sometidos anualmente y dentro de los cuales tenemos administradores, psicólogos, informáticos, secretarias, apoyo pedagógico, vigilancia y de servicio. El personal CAS se enfrenta continuamente a un programa de adaptación interpuesta por el equipo directivo escolar en cuanto a la estructura y las funciones administrativas del cargo, en el cual conlleva una carga emocional fuerte que puede desembocar en un estrés laboral.

Desde una postura positiva, la nueva modalidad educativa de Jornada Escolar Completa, en los actuales momentos tiene una nueva estructura de organización escolar en donde el nuevo personal administrativo son considerados como profesionales indispensables en el apoyo en la parte curricular; sin embargo dado los condicionantes



de la jornada laboral de los empleados estatales se genera un deterioro motivacional, entre los cuales se destacan el cumplimiento de la jornada laboral, sin tomar en cuenta sus emociones como la motivación laboral.

La situación anterior se ha podido comprobar, mediante las visitas y conversaciones realizadas al personal que labora en los colegios JEC ubicados en la provincia de Huancabamba, donde se ha detectado que el personal administrativo (CAS) que ocupa cargo de apoyo a las actividades pedagógicas se siente desmotivados por su condición laboral. Por ello demuestran falta de compromiso institucional y con el entorno, falta de cumplimiento de las funciones profesionales y de los procesos administrativos; sobre la base de esta situación, se formula la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la Modalidad de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y la motivación laboral del personal en las instituciones educativas JEC, en la Provincia de Huancabamba, en el año 2018?

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales.**

Cuadro y Bustamante (2017), ejecutaron una investigación titulada: Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena de Indias, la que sustentaron como tesis de maestría en la Universidad de Cartagena (Colombia). La investigación se centró en reconocer los factores que merman la motivación laboral en Agrojemur S.A.S, a través de la calificación de las condiciones motivacionales internas y externas. Los objetivos específicos fueron: 1) Describir los aspectos laborales y ocupacionales propios de los empleados de Agrojemur SAS en relación con el cargo, nivel de ingresos, horas trabajadas semanalmente, para determinar los perfiles ocupacionales y la mejora de la motivación laboral; 2) Determinar los niveles de motivación laboral que presentan los empleados en relación con su género, escolaridad, cargo que ocupan, nivel de ingresos a través de un cuestionario de motivación para el trabajo, para plantear alternativas de mejoramiento del ambiente laboral; y 3) Caracterizar la manera en que factores tales la tarea, requisición, expectativas, salario, promoción, entre

otras, repercuten sobre los niveles de motivación entre los trabajadores y como se está presentando, para así responder a la realidad de la empresa proyectando soluciones que ayuden al mejoramiento de la motivación. El estudio utilizó un enfoque metodológico cuantitativo descriptivo utilizando un “Cuestionario de Motivación para el Trabajo” cuya función consiste en evaluar quince factores psicosociales y de motivación, con 75 ítems reunidos en 3, aplicado a una población muestral de 31 trabajadores. El estudio obtuvo los siguientes resultados: 1) En cuanto las condiciones motivacionales internas se observó que la tercera parte de los empleados les incentiva y motiva la afiliación, la quinta parte aceptó que su motivación se da a través del factor poder, en tanto, las tres categorías restante fue menor en comportamiento de logro, la autorrealización y el reconocimiento; 2) En cuanto a la forma de conseguir retribuciones apropiadas para el trabajo, aproximadamente el 40% de los empleados consideran la dedicación a la tarea como el medio al que más recurren, 3) En cuanto a la condiciones motivacionales externas, la mayor parte de los trabajadores, es decir la tercera parte de ellos, tienden a tener al salario como aspecto esencial dentro de su motivación. Como conclusiones relevantes destacan: En la motivación interna apareció con mayor fuerza el factor afiliación, expresado en actitudes afectivas frente al resto de los compañeros de trabajo. Ello se percibe en la calidad del desempeño sobre todo en la dedicación a la tarea, el cual se hizo notorio en la gestión del tiempo, la calidad del esfuerzo, en la iniciativa del trabajo, frente a la responsabilidad y calidad; en relación a la motivación externa, el factor salario fue el elemento más indicado, porque recompensa y estimula el trabajo el esfuerzo, prestación del servicio, genera seguridad personal y familiar, finalmente quedó establecido que existen factores intrínsecos y extrínsecos, los cuales contribuyen positivamente en la acción laboral.

Se puede evidenciar que tal estudio tuvo dos aristas marcadas al momento de realizar la investigación, el factor interno y el externo, de los cuales se resalta en el primer factor, la afiliación, es decir el sentimiento de afecto y estima entre los compañeros de trabajo, mientras que por el lado del factor externo se marcó el salario como aspecto principal para estar motivados en el ámbito laboral, dejando claro que un colaborador bien remunerado y teniendo un buen ambiente laboral será la clave para lograr la motivación en él.

Situación que difiere con la realidad que se puede evidenciar en los colaboradores que se encuentran trabajando en las instituciones educativas JEC bajo el régimen CAS, no se logra, ya que, por la parte de la afiliación, existe mucho celo profesional con los docentes y más aun de condición “nombrados”, puesto que ellos no aceptan que un personal contratado puede ejercer alguna autoridad sobre ellos aduciendo que los años de servicio que llevan realizando son suficientes para tener claro que la labor que realizan no tiene que ser supervisada, poniendo el clima laboral tenso y no agradable a los que laboran en esa institución, asimismo por la parte del factor Remuneración, existen muchos inconvenientes al momento de realizar los pagos a los colaboradores CAS, debido a que hay trabas burocráticas por parte de instituciones superiores del sector educación que hacen lento el proceso de pago.

Rodríguez (2016), ejecutó una investigación titulada: Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad, la que sustentó como tesis doctoral en la Universidad Miguel Hernández de Elche (España). Se planteó dos objetivos generales: 1) Determinar el grado de calidad de vida laboral en los trabajadores del campo de la salud y del ámbito educacional, establecer diferencias significativas entre la calidad de vida laboral de los empleados de ambos lugares, y luego verificar si las diferencias se circunscriben en preocupación total de las condiciones de Trabajo y de la satisfacción laboral; 2) Determinar el nivel de satisfacción laboral del equipo de profesionales del sector salud y del sector de educación. Se establecieron objetivos específicos, los cuales se direccionaban a establecer las cualidades socio demográficas y laborales de los colaboradores involucrados, y si alguna de estas refiere alguna diferencia en relación a las variables de percepción de las condiciones de trabajo, entre otras; asimismo se buscó establecer el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores en su totalidad, tanto de los profesionales del sector educativo y salud separado, y si hay diferencias entre los profesionales de los dos sectores; El estudio utilizó un enfoque metodológico cuantitativo observacional transversal en el que se aplicó cuatro cuestionarios vía auto-informe a una muestra de 395 profesionales educativos y sanitarios de un total de 22,000 en educación y 15,000 en sanidad de la provincia de Alicante, los cuales fueron seleccionados al azar por conveniencias del investigador; instrumento que

fue diseñado y validado por 3 expertos, obteniendo una confiabilidad alta. El estudio arrojó los siguientes resultados: 1) En cuanto a la variable sociodemográfica y social, no se encontró divergencias significativas en la distribución sexual de cada ámbito laboral, ni entre lugares de trabajo y la edad de los sujetos estudiados, tampoco hubo divergencias entre estado civil y los sectores, si se encontró divergencias en la proporción de sujetos en nivel académico y sector, entre el tipo de trabajo y cada sector, no hay diferencias entre sector y los años de trabajo, si existe diferencias significativas entre el tipo de contrato dentro de los sectores, se aprecia diferencias significativas en la relación de horario y sector; 2) En cuanto las relaciones entre Percepción de las condiciones de trabajo y sus factores y las variables sociodemográficas y laborales, se encontró diferencias significativas entre ambas y entre ambos sexos, la edad; el estado civil sólo surgen diferencias significativas en distintos factores como el factor “PCT-Riesgos laborales”, en donde los viudos, los solteros siguen cohabitando con sus progenitores y los solteros siguen solos, por lo que se deduce que tienen miedo por los riesgos laborales que los demás; en cuanto estudios las diferencias se manifiestan solo en el factor “PCT-Riesgos Laborales, siendo más notorio en aquellos que tienen el grado de bachillerato; se encontró diferencias sustantivas en ambos grupos relacionado a la percepción que tienen sobre las condiciones de trabajo, notándose más fuerte en el sector sanitario.

De la investigación, se puede resaltar que los profesionales que no logran aún la obtención de su título profesional sienten mayor preocupación por la situación contractual de sus empleos, y esto último se debe a que, en la actualidad, nos encontramos en constante competencia por la superación académica y la actualización del conocimiento, y no solo sucede en países del extranjero sino que también es el día a día de nuestra sociedad, es así que en estos tiempos son innumerables los requisitos que solicitan las organizaciones para el reclutamiento de colaboradores que se encuentre en condiciones de desarrollar el trabajo con efectividad pero además que sustenten y acrediten con documentos fehacientes los estudios que avalen esa labor realizada.

Vives (2015), ejecutó una investigación denominada: Estudio de la motivación laboral en una industria refinadora de aceite de palma comestible en el Estado Carabobo, la que

sustentó como tesis de posgrado en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Bárbula (Venezuela). Se planteó como objetivo general analizar la motivación laboral desde la percepción de los trabajadores de la industria refinadora de aceite de Palma comestible. Todo ello con el propósito de implementar estrategias para potenciar los niveles de desempeño y productividad. En los objetivos específicos se planteó: 1) Diagnosticar la motivación laboral de los empleados de la industria aceitera; 2) Identificar en el plan de incentivos para potenciar la motivación de los empleados; y 3) Determinar qué factores intervienen en la motivación laboral. La investigación está basada en el paradigma cuantitativo enfocándose en dos tipos de estudio el de campo y el documental con diseño no experimental. Desde la perspectiva temporal, es de tipo transversal o transeccional. Se trabajó con un muestreo probabilístico intencional integrado por 44 empleados con puestos fuera de la supervisión. Se usó la encuesta con un número de 28 ítems utilizando escala de Lickert. Estas afirmaciones surgieron a partir de cuatro dimensiones: primera dimensión motivación Intrínseca integrada por 6 indicadores, trabajo placentero, manejo de conocimientos y habilidades, aspiración al progreso y desarrollo, manejo de intereses y metas, responsabilidad, y reconocimiento; segunda dimensión motivación extrínseca integrada por 4 indicadores, incentivos económicos, regalos, modo de trabajo (fijo o eventual), y prestigio; tercera dimensión comprende planes de incentivos compuesta por 8 indicadores, salario por eficiencia, incentivos por la participación grupal, beneficiario de utilidades, ascensos, bonos por esfuerzo de trabajo, pago por extras, y utilidades socioeconómicas; y la cuarta dimensión factores motivacionales el cual agrupa en los factores motivadores (intrínsecos), 5 indicadores, responsabilidad, estabilidad, reconocimiento, promoción, y realización del trabajo, en tanto los Factores Higiene (Extrínsecos), admite 5 indicadores, administración y política empresarial, monitoreo, inteligencia interpersonal, condiciones laborales y de salario. El estudio obtuvo los siguientes resultados que los empleados muestran una motivación medio favorable, no obstante, se aprecian elementos de motivación y de higienes poco desarrolladas en el rendimiento de jornada laboral lo cual repercute en la productividad de la organización empresarial, pudiendo generar un nivel alto de desmotivación en los empleados. La

investigación permitió concluir que: 1) se encontró la presencia de una tendencia vinculada a este tipo de factores e incentivos relacionados con la motivación hacia la jornada laboral, con el fin de influir en la motivación para alcanzar desempeños óptimos; 2) También, los premios deben ser rubros de inversión con fines de integración, aprovechar la capacitación y para agenciarse de capacidades, que tengan vinculación con el trabajo en grupo tener en cuenta los cambios del contexto, y potenciar los niveles de desempeño laboral.

Investigación que abarca dimensiones e involucra indicadores que dan lugar a saber cuán importante es para las empresas que se encuentran fuera de nuestro país, el saber que tan motivados se encuentran sus colaboradores, sabiendo y siendo conscientes que este factor ayudará directamente al crecimiento de la entidad.

Asimismo permitió concluir que la capacitación para los trabajadores es fundamental para fortalecer sus capacidades y agenciarse de herramientas que permitirán mejorar el trabajo, situación que no se da actualmente en los trabajadores de la JEC bajo la modalidad CAS, puesto que son mínimas las capacitaciones que se realizan, asimismo cuando el trabajador adquiere el conocimiento a través de la experiencia en el puesto lamentablemente culmina el contrato laboral, el cual no puede exceder el año fiscal, siendo así que para poder volver a ocupar un puesto de trabajo en las instituciones educativas JEC se tiene que volver a postular todos los años, perdiendo la continuidad así como también corriendo el riesgo de que este tipo de concursos sea manejado de manera política y con favoritismos.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales.**

Vásquez (2018), ejecutó una investigación titulada: Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017, la que sustentó como tesis de maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo. El propósito principal se centró en determinar la relación que existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 80382. El estudio empezó con diagnóstico en el nivel de desarrollo

de las Relaciones interpersonales en los maestros; diagnóstico sobre el nivel de desarrollo en la motivación laboral; estudio de la relación entre las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilo de liderazgo; de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los maestros. El estudio combinó el diseño descriptivo y correlacional. Representaron a la muestra 20 maestros. Finalmente detectó un coeficiente de 0,810 en la motivación laboral y las relaciones interpersonales.

En este estudio se evidencia que las variables estudiadas se encuentran relacionadas estrechamente, puesto que en un ambiente laboral donde existe una buena comunicación, compromiso por para el trabajo y un buen líder, se reflejará en un ambiente grato para poder laborar, en ese sentido si se dan las condiciones óptimas los trabajadores estarán motivados al momento de desarrollar las actividades dentro de sus centros de trabajo, por el contrario si el clima organizacional no fuese el adecuado, este repercutirá en el ánimo y motivación de los trabajadores.

Burga y Wiese (2018), ejecutaron una investigación titulada: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, la que sustentaron como tesis de maestría en Formación y Gobierno de las Personas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque (Perú). Los propósitos específicos se basaron en un diagnóstico sobre la situación actual de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Lambayeque vinculado al nivel de motivación y desempeño laboral de los que colaboran; luego, diseño estrategias de motivación para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores administrativos contratados en Gerencia regional; posteriormente, se midió la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores y con ello se proporcionó resultados que sirvan en de base para las decisiones. El estudio se enmarcó en el Paradigma positivista cuantitativo de nivel descriptivo, propositivo - cuantitativo. Los sujetos del estudio la conformaron 44 administrativos bajo la modalidad de contrato, en la oficina de Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones. Se diseñaron y aplicaron dos cuestionarios, uno de 36 preguntas, para motivación Laboral; y otro de 15 preguntas para desempeño laboral. La confiabilidad de dichos instrumentos se utilizó la prueba de alfa de Cronbach, resultando

igual a 0,92 - 0,97 respectivamente. Entre los resultados destacan: 1) La mayoría de los encuestados casi no les gusta enterarse de cómo están progresando laboralmente, y la tercera dice que algunas veces enterarse de su progreso; la mayoría de los trabajadores casi nunca asumen un reto difícil; aproximadamente el 60% de contratados casi nunca recompensas económicas; las tres cuartas partes de los contratados algunas veces se sienten motivados cuando sus superiores y amigos de trabajo; la mitad de los entrevistados tienen motivación cuando son reconocidos en su campo laboral; las tres cuartas partes de los encuestados manifiesta que es escaso el reconocimiento social; aproximadamente el 60% de los encuestados casi nunca se da el ascenso o cambio de nivel en el trabajo. Las conclusiones fueron: presencia de trabajadores administrativos, se sienten medianamente motivados, por ello, se planteó propone estrategias de índole motivacional; para fortalecer la variable motivación laboral y también sus respectivas dimensiones.

Cruz (2015), ejecutó una investigación titulada: Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas – 2015, la que sustentó como tesis de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Lima (Perú).El estudio se planteó como propósito general determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2015. La investigación está vinculada a un tipo de estudio descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo integrada por 120 empleados con muestreo probabilístico simple arrojando una muestra de 92 empleados aplicándoseles un cuestionario sobre estabilidad laboral y otro para el desempeño laboral, Los resultados indicaron la presencia de una correlación moderada ( $r_s=0.589$ ) entre las unidades de análisis y la presencia de una relación significativa ( $p=0.000$ ) entre estabilidad laboral y desempeño de los empleados.

En las investigaciones anteriores se estudian variables como motivación, estabilidad laboral y desempeño laboral, siendo términos muy ligados a la investigación que se está desarrollando, considerando que los trabajos previos permiten concluir el grado de motivación de los colaboradores y la relación de ambas variables, mientras que en esta



investigación buscaremos medir la relación que pueda existir entre el tipo o modalidad de contrato que tenga un trabajador y como este puede relacionarse a la motivación del mismo. El factor contractual es un factor considerado relevante para los colaboradores y que siempre tienen presente y que influye en el grado de motivación del mismo, es posible considerar que un colaborador de condición nombrado se encuentre estable en su centro de trabajo y labore sin preocupación en base a ese aspecto, mientras que un colaborador que se encuentra laborando bajo contrato por tiempo definido, es una constante preocupación y puede repercutir en la motivación del mismo, y esta preocupación puede incrementar más, cuando se encuentra cerca de culminar el tiempo que estipula en el contrato.

Marín y Placencia (2017), publicaron una investigación titulada: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. El propósito principal se manifestó establecer cuál es la relación entre la variable motivación laboral y la variable satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, buscó determinar la situación motivacional de los trabajadores usando la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg. la naturaleza de la investigación fue la descripción, observación con transversalidad y relacional. Se usó una población muestral de 136 empleados quienes a quienes se les aplicaron el formulario de la encuesta. Se destaca que la motivación laboral alcanzó una cifra de 49.3%. Los factores higiénicos, alcanzaron un nivel medio (46.3%), siendo, "Relaciones con el jefe" y "Relaciones con los compañeros de trabajo" los que más sobresalieron, no obstante, los menores puntajes se concentraron en "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". Los factores motivacionales, alcanzaron un nivel medio de (57.4%), con puntajes altos en indicadores como "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad.

### **1.2.3. Trabajos previos locales.**

López (2016), desarrolló una investigación titulada: Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016, la que sustentó como Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa en la Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Piura (Perú). El estudio se

basó en caracterizar la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas 2016. Los objetivos específicos buscaron 1hacer una descripción los factores intrínsecos motivacionales del profesorado; descripción de los factores extrínsecos motivacionales a maestros; y descripción de los factores trascendentes. La investigación paradigmáticamente mantuvo el enfoque Cuantitativo, de nivel descriptivo, cuya población muestral de 24 docentes se les aplicó un cuestionario con escala basado en la propuesta de Frederick Herzberg y Juan Pérez López. Los resultados indicaron que los maestros tienen una motivación intrínseca basada en la puntualidad (54,2%). Asimismo, manifiestan satisfacción por su jornada laboral. El estudio concluyó que los factores intrínsecos influyen en la motivación del profesorado, contribuyen a su crecimiento personal, también en su desempeño laboral, el cual se demuestra en la puntualidad cotidiana.

De la investigación se pudo concluir que los docentes se motivaban bajo el primer factor, interiorizando el aspecto puntualidad como efecto motivador, algo que actualmente en la sociedad no es un rasgo característico de la población, pues el valor de la puntualidad está dejado de lado y que para disminuir este problema muchas de las empresas recurren a tomar medidas correctivas al respecto como son los descuentos, las llamadas de atención tanto verbales como escritas, hasta llegar en algunos casos extremos a la separación de la entidad, generando en los trabajadores incomodidad y siendo causa para que los niveles de motivación disminuyan.

Morán y Samillán (2015), ejecutaron una investigación titulada: Influencia del clima laboral, en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Piura, 2015, la que sustentaron como tesis de posgrado en la Universidad privada del norte, Facultad de Negocios, Carrera de Administración. El propósito general consistió en evaluar la influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la universidad César Vallejo, sede Piura, 2015. Los objetivos específicos se basaron en la medición de la variable clima laboral en dos factores infraestructura y necesidades fisiológicas; medición de la infraestructura con las necesidades de seguridad; medición de la infraestructura con las necesidades de afiliación; medición de las relaciones

interpersonales con las necesidades fisiológicas; medición de las relaciones interpersonales con las necesidades de seguridad; medición de las relaciones interpersonales con las necesidades de afiliación del personal; medición de las relaciones laborales y las necesidades fisiológicas; medición de las relaciones laborales con las necesidades de seguridad; medición de las relaciones laborales con las necesidades de afiliación. El estudio se enmarcó en la lógica no experimental, transversal, correlacional. Se aplicó una encuesta. Los resultados determinaron una correlación positiva moderada entre la categoría motivación y frente a un dato numérico de coeficiente de Pearson de  $r = 0.574$  en la motivación del personal administrativo de la universidad César Vallejo.

El trabajo previo vuelve a hacer hincapié en que para que el colaborador se encuentre motivado, influye considerablemente el clima laboral, es así, que en un ambiente de trabajo donde los colaboradores tengan buenas relaciones interpersonales ayudará a motivarlos para el desarrollo de sus actividades, mucho influencia en este tema tiene el líder de la institución puesto que él es quien tiene que planificar, implantar e incentivar las buenas relaciones entre sus trabajadores ya sea, generando ambiente de confianza, fortaleciendo lazos de amistad entre los colaboradores con actividades diversas, siendo imparcial al momento de emitir algún juicio en el cual se encuentren enfrentados dos miembros de la institución, entre otras estrategias.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Contrato Administrativo de Servicio (C.A.S.).**

##### ***1.3.1.1 Teoría del derecho administrativo.***

Dromi (2005, citado en Mendoza, 2012), sostiene que:

El Derecho Administrativo es el conjunto de normas y principios que regulan y rigen el ejercicio de una de las funciones del poder, la administrativa (...) por lo tanto el derecho administrativo es el régimen jurídico de la función administrativa y trata sobre el circuito jurídico del obrar administrativo (p.17).

Frente a lo anterior cualquier institución formal puede aplicar un contrato administrativo de Servicios con una persona que busca un empleo y que acepta las condiciones del régimen laboral establecido por la organización.

Cabe señalar que el Contrato es una modalidad que se utiliza en el sector público, en donde si bien es cierto está regulada legalmente, tienen ciertas características que desfavorecen al empleado evitando que el estado tenga mayores obligaciones a futuro con estos.

### ***1.3.1.2 Regímenes laborales en el Perú.***

Según sostiene Beltrán (2013), en el Perú existen tres regímenes laborales, a) Régimen Laboral Público (D.L. 276), b) Régimen Laboral Privado (D.L.728) y c) Contratación Administrativa de Servicios (D.L.1057) – CAS, de los cuales pasaremos a explicar detalladamente:

### ***1.3.1.3 Régimen laboral Público.***

Según Beltrán (2013), el Régimen Laboral Público se basa en dos documentos legales de gran impacto, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Estos dos tópicos legales buscan brindar protección al empleado que se encuentra en un vínculo laboral-estatal. Sin embargo, Huapaya y Terrazas (s/a), considera que este régimen cuenta con algunos vacíos, las cuales plantea diversas interrogantes: “cómo ejercer procedimientos administrativos de contratación laboral en los sistemas públicos (p.364).

Frente a lo anterior, se verifica que los trabajadores de los colegios JEC se enfrentan a ciertas limitaciones laborales.

Finalmente, Beltrán (2013) reconoce en el Régimen Laboral Público, aspectos relacionados a la función laboral como, el ingreso al trabajo, jurisprudencia en base al

derecho, lo que se obliga y se prohíbe, cómo actuar frente a disciplina laboral, cuando desplazarse, entre otras.

#### *1.3.1.3.1.- Régimen laboral privado.*

De acuerdo a Beltrán (2013, p.28), en:

La Política Nacional de Empleo considera la aplicación de instrumentos normativos direccionados a impulsar en concordancia con los artículos de la constitución Política del Perú n° 42,48 y 130, un régimen de oportunidades de empleo equitativas que garantice a todos los peruanos una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones (...).

Sin embargo, lo anterior no siempre se cumple en los trabajadores, dado que el empleo de los trabajadores se encuentra supeditado a la necesidad de las organizaciones, siendo así, que si bien es cierto los trabajadores del régimen privado cuentan con ciertos beneficios laborales que el estado respalda, todo depende de la empresa.

#### *1.3.1.3.2 Contrato Administrativo de Servicio (CAS).*

El artículo 4° del D.L N° 1057; publicado en el diario El Peruano (2008) establece que el Contrato Administrativo de Servicios se encuentra inmerso legalmente en la parte administrativa y privada de la jurisdicción estatal, quien a su vez regula y establece su sujeción sobre los parámetros de la Carrera Administrativa, la actividad privada y ocupaciones de la administración especial. De manera particular, la norma jurídica establece que “el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma” (p.3). Es decir, que de acuerdo a la parte normativa las partes involucradas deben regirse única y exclusivamente a la que emane del Decreto Legislativo N° 1057.

Para agenciarse de un puesto de trabajo, la entidad que requiere sus servicios debe demostrar capacidad de presupuesto la cual debe estar sustentada en la designación presupuestaria de la oficina de presupuesto

Podemos darnos cuenta que las personas naturales que se encuentren bajo este régimen laboral, el estado siendo el empleador no lo ve como tal, sino que específicamente indica que la prestación de servicio es de manera no autónoma, siendo así que a estos trabajadores se les solicita un RUC al momento de firmar el contrato como si se tratase de servicios profesionales, mas no de una relación empleador-empleado, desvirtuando totalmente el tipo de renta que genera la persona con la finalidad de evitar cargas sociales futuras.

#### *1.3.1.3.3.- Derechos reconocidos por los CAS.*

Según plantea Beltrán (2013), en el Contrato Administrativo de Servicios, reconoce otros derechos laborales y sociales como: 1) Un trabajador sólo puede ofrecer un servicio hasta un máximo de cuarenta y ocho horas cronológicas por semana, la cual se iguala a la propuesta de prestación laboral en el ámbito privado, más no se reconoce la jornada de 45 minutos de lunes a viernes; 2) se habla de un día de descanso al término de la semana, sin que este tenga remuneración; y 3) por último, el descanso físico de treinta días, todo empleado tiene derecho a percibir un salario completo por el servicio prestado porque así lo determina la ley y sus respectivos reglamentos laborales.

Con este último derecho cabe señalar que si bien es cierto se da el descanso físico de 30 días por año de servicio cumplido, este nunca o casi nunca se puede hacer efectivo en los colaboradores de los colegios JEC, puesto que el contrato estipula que el mismo no puede extenderse más de un año, además que por cuestiones de aprobación del presupuesto para este programa JEC los plazos para la contratación de los trabajadores es tiempo después de que se inicie el año, e incluso supera el inicio del año escolar, ya que este está iniciando en el mes de marzo y la contratación recién se está dando en los meses de abril o mayo, es decir no se cumple con el año de servicio. Esto no quiera decir que no se reconoce el sueldo por ese mes de descanso físico que no se otorga al trabajador, sino que se le considera un prorrateo según el tiempo de labores y con la característica que se

le reconoce como vacaciones truncas. En otras palabras, se le paga, pero no goza nunca de su descanso físico.

### **1.3.2 Motivación Laboral.**

#### ***1.3.2.1 Definición de Motivación Laboral.***

En el libro de Robbins (1999), se define la motivación como un proceso psicológico que provoca estimulación, dirección y persistencia a la hora de tomar una decisión o enfrentarse a un propósito. En otro acápite teórico, Robbins (2004) da cuenta que la motivación es un ingrediente psicológico que genera “(...) intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p.155). Desde esta posición, la intensidad es un insumo ligado psicológico potente para perseguir objetivos desde corto hasta largo tiempo. La persistencia establece la ruta a seguir dentro de un parámetro temporal.

La motivación laboral, según expresa Donovan (2001, citado en Cid, 2013), es un sistema de factores internos y externos que alimentan a un empleado para desarrollar un trabajo con sentido existencial, de manera intensa y persistente.

Los autores en las investigaciones anteriores concuerdan que la motivación laboral proviene de un factor interno, pudiendo definir este como un aspecto psicológico que posee el colaborador, pudiendo afectarse positiva o negativamente por distintos agentes externos, siendo así que las condiciones que se presenten en el ambiente laboral influirán en la motivación del colaborador.

#### ***1.3.2.2. Tipos de motivación.***

En el mundo laboral, según expresa Fernández (2017), se perciben dos tipos de motivación la extrínseca y la intrínseca.

#### *1.3.2.2.1. Motivación extrínseca.*

La motivación de afuera proviene de factores externos. Según Reeve (2003), la motivación de afuera “(...) se localizan afuera y no dentro de la persona” (p. 22). Por su parte, Fernández (2017), esboza que la motivación extrínseca funciona en base a recompensas tangibles como el salario, los ascensos, incluso los castigos. De igual forma funciona en base a recompensas intangibles como las alabanzas y reconocimientos, o reproches y amenazas. En opinión de Correa (2012): la motivación extrínseca se activa cuando el trabajador recibe del contexto externo un premio o un castigo, el cual debe ser valorado como una expectativa.

Por lo general, en toda organización laboral los empleados siempre se inclinan por esperar un incentivo económico, social o psicológico por parte de la autoridad responsable de estos beneficios, esto hará que el colaborador desarrolle sus actividades laborales con una mejor actitud, sin embargo cabe señalar que dentro de la entidad existen diversos tipos de trabajadores, puesto que mientras a unos les genere motivación para lograr el reconociendo que se le ha hecho a alguno de sus compañeros, a otros les genera sensación de malestar y envidia, mientras que a otro grupo le es indiferente.

Reeve (2003) reconoce 4 tipos de motivación extrínseca: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación integrada. La primera responde ante el interés que tiene el trabajador de agenciarse de un premio y de evitar una desagradable sorpresa. La segunda, es cuando el trabajador ajusta su comportamiento en base a la disposición normativa o cultura social. La tercera tiene que ver con los méritos y la utilidad de estos en su crecimiento profesional. La cuarta, tiene que ver con la reflexión que hace el trabajador sobre los incentivos recibidos y sus posibles efectos en su comportamiento laboral.

En el ámbito laboral, todo trabajador necesita que sea reconocido de diversas maneras para que logre la motivación, esto hace referencia al tipo de motivación de regulación externa e identificada, mientras que existen trabajadores que sienten que la motivación surge por la necesidad de cumplir con las normativas impuestas por la empresa, así como



también la autoevaluación que se pueden realizar teniendo en cuenta el rendimiento en las actividades encomendadas planteándose la interrogante, que tanto la empresa hace por ellos y viceversa. Pudiendo identificar en este tipo de trabajadores la motivación por regulación introyectada e integrada.

#### *1.3.2.2.2. Motivación intrínseca.*

Correa (2012) sostiene que la motivación intrínseca proviene de “la gratificación generada internamente en la persona” (p.13).

Martín, Martín y Trevilla(2009) consideran a la motivación intrínseca como una herramienta que ayuda a las sujetos a manejar los problemas de manera positiva, desarrollar con ahinco las prácticas laborales, poner al servicio su capacidad profesional y compartir lo que sabe con el resto de los miembros de la organización. Sobre este punto último, desarrolla un sistema de confianza que a su vez evita estar en competencia con los compañeros de trabajo y mas bien favorece la cultura de la cooperación. De igual manera, se fortalece un ambiente de trabajo basado en el respeto, el compromiso, la responsabilidad, y sobre todo facilita la comunicación formal e informal.

#### ***1.3.2.4 Teorías de la Motivación Laboral.***

##### *1.3.2.4.1.- Teoría de las jerarquías de las necesidades.*

En referencia a lo manifestado por Chiavenato (2009), Maslow concibió la motivación como un conglomerado de necesidades jerarquizadas que posee todo sujeto de acuerdo a sus intereses particulares y necesidades personales. En la propuesta de Maslow, las necesidades se exhiben de manera ascendente: (1) Necesidades básicas: Abarca aquellas necesidades que son vitales para sobrevivir (2) Necesidades de seguridad: Tiene que ver con el instinto de protección de los sujetos ante cualquier amenaza; (3) Necesidades de relación social: Todo sujeto necesita de los demás para dar y recibir afecto, (4) Necesidades de ego o estima: Todo sujeto busca ser reconocido y estimado por los demás, es decir, desde los más cercanos hasta los más alejados; (5) Necesidades de autorrealización: los sujetos buscan superación, y una vez que la encuentran, orientan su

potencial intelectual, su creatividad y su talento en metas personales o profesionales que marcan un sentido de felicidad.

En consecuencia, en base al registro teórico alcanzado por Chiavenato (2009), Maslow, establece el reconocimiento del nivel jerárquico de los individuos para alentarlas en su superación, para generar estímulos de primer o alto nivel. en ese sentido, en base a este modelo teórico se podrá saber en qué medida los empleados de una organización satisfacen sus necesidades elementales y superiores; en función al nivel jerárquico en el que se ubique permitirá determinar los factores motivacionales que afectan a cada empleado, ya sean estos factores internos o externos, de una manera amplia y general.

#### *1.3.2.4.2 La teoría de los dos factores de Herzberg.*

Desde la opinión de Davis y Newstron (2003), sostiene que Hersberg plantea que en la motivación humana se sostiene en base a dos factores: 1) Factores higiénicos compuesto por las condiciones físicas como ambientales que circundan al empleado en su lugar de trabajo, y por ende involucra aspectos salariales, incentivos de corte social, política empresarial, supervisión, relaciones interpersonales, normativa reglamentaria institucional, las oportunidades manifiestas, etc.; 2) Factores motivacionales, los cuales involucran el puesto de trabajo, a las tareas laborales y las múltiples obligaciones establecidas. Según Maldonado y Perucca (2008), los factores motivacionales involucra: Delegar responsabilidades, toma de decisiones, promoción laboral, uso apropiado de competencias personales, persecución de objetivos y su respectiva evaluación.

#### *1.3.2.4.3 La teoría de motivación de Vroom.*

Esta teoría según expresa Maldonado y Perucca (2008), se centra en la motivación que se da en los trabajadores para trabajar en función de sus competencias laborales y diferencias individuales. Sobre la motivación de Vroom, se movilizan en base a tres factores: 1) Objetivos personales: Se podría ligar en el interés que tiene el sujeto por obtener un mejor salario, seguridad laboral, reconocimiento social, etc.; 2) El logro de los objetivos y en relación con la alta productividad: Se centra en la combinación de un salario elevado frente a una remuneración por el volumen de producción. En tanto, si para el

sujeto pone como prioridad la aceptación social, entonces el objetivo estará centrado en la producción; 3) Capacidad de impactar sobre la productividad: se refiere a que, si el trabajador no se encuentra motivado, su comportamiento afectará en la producción.

Esto se demuestra cuando el sujeto trabajador cree que, aunque realice un gran esfuerzo en su jornada laboral no se obtendrán efectos sobre la productividad, tenderá a no esforzarse mucho.

#### *1.3.2.4.4 La teoría de las expectativas.*

Según Chiavenato (2007), la teoría de las expectativas la planteó Lawler III, autor que manifestó que un trabajador realiza su tarea laboral en su sistema de compañerismo y dedicación por el condicionante salarial.

#### *1.3.2.4.5 La teoría del ajuste laboral.*

De acuerdo a Gómez, Balkín y Cardy (2004, citados en Maldonado y Perucca 2008), nos dicen que la teoría del ajuste laboral está en función las necesidades y cualidades que ofrece la cartera laboral. Lo anterior genera dos implicancias, 1) que el efecto generado por la motivación y el reto provoque o no impacto alguno y, 2) entender que no siempre los empleados tienen disposición de involucrarse en los objetivos organizacionales.

### **1.3.2.5 Dimensiones de la Motivación laboral.**

#### *1.3.2.5.1 Incentivos económicos.*

En opinión de Rodríguez (2005), concibe a los incentivos económicos como una retribución hacia un empleado por el trabajo realizado en una organización y fijada en sueldos, salarios y prestaciones extrasalariales. Los incentivos económicos constituyen un estímulo monetario recibida por un trabajador para permanecer en la organización.

Por su parte Chiavenato (2011) describe a los incentivos económicos como ingrediente salarial percibido por un trabajador por los servicios prestados.

Según Ortega (2013), los incentivos económicos expresados en remuneración generan una expectativa a una persona, con exclusión de todo lo demás, siempre que esté bajo el nivel habitual de vida de esa persona. Todo empleado necesita un determinado nivel mínimo de ingresos para atender los gastos familiares y personales, si no logra contar con aquello podría afectar su estado emocional y bienestar y por ende afecta directamente a la productividad.

El reconocimiento que se le brinde al colaborador teniendo en cuenta el incentivo económico es sin duda uno de aspectos más importantes, puesto que todo colaborador se inclina por este tipo de reconocimientos, pudiendo dejar en segundo plano el resto de posibles incentivos.

#### 1.3.2.5.2 Realización personal.

Dongil y Cano (2014) sostienen que una realización personal en el trabajo ocurre cuando el trabajador satisface “la necesidad de ejecutar tareas prioritarias en las áreas más importantes de la empresa, poseer objetivos, entusiasmarse por ellos, lograr metas y reconocer el valor de todo el proceso” (p.9). Es decir, que las expectativas laborales tienen como motor de despegue si este presenta un interés personal.

En efecto las personas necesitan un cierto grado de seguridad para sentirse bien, pues cuando carecen de expectativas, y depresión laboral la persona pierde el sentido de vida. En consecuencia, el colaborador que sienta que el trabajo realizado es de gran importancia para la empresa, así como el plantearse metas realizables, es un aliciente que genera en el colaborador motivación.

#### 1.3.2.5.3 Relaciones interpersonales.

En el apartado teórico de Yañez, Arenas y Ripoll (2010) considera que “las relaciones positivas en el trabajo influyen de buena manera el nivel de satisfacción laboral” (p.194). En tanto, Ancona, Camacho y García (2012), consideran que en las relaciones interpersonales frente a la motivación “evalúa el tipo de relaciones sociales que se establecen en el ambiente laboral y el grado de satisfacción con las mismas” (p. 127).

En ambas citas aparece la expresión satisfacción lo que significa que mantener relaciones interpersonales sanas potencia la capacidad laboral, contribuye en el desarrollo integral de la persona provocando una mejor calidad de vida.

#### 1.3.2.5.4 Estabilidad de vida.

Ancona, Camacho y García (2012), sostienen que “Esta dimensión se refiere a la importancia que se le da al trabajo como fuente de estabilidad y satisfacción personal, y su contribución a la salud física y mental de la persona” (p.127).

El sentido de vida según expresa Bachel (2005, citado en Martínez) se compone de metas a lo que inspira a la persona para seguir adelante. “Indica a la persona cómo seguir un proceso para alcanzar lo que se propone” (p.28).

En el aspecto laboral se pueden distinguir dos tipos de metas, las metas a corto plazo las cuales se pueden alcanzar en un día, una semana o un mes. En tanto, las metas a largo plazo, implica esfuerzo y trabajo, y para ello se necesita además tiempo para realizar.

### **1.4 Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) en la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018?

### **1.5 Justificación del estudio.**

La principal justificación de este trabajo es el interés de la oficina de personal de la UGEL Huancabamba por conocer si la opción laboral bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), tiene relación con la motivación laboral del personal administrativo en los colegios con Jornada Escolar Completa, puesto que, a la fecha, las actitudes y comportamientos de estos empleados frente al trabajo han disminuido a tal manera que afecta en el funcionamiento de la gestión escolar.

El estudio de la motivación del personal administrativo CAS que labora en los colegios JEC en la provincia de Huancabamba se justifica porque aportará conocimientos sobre la posible relación que existe entre el contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación frente al trabajo, a su vez, con este estudio el equipo directivo podrá diseñar y ajustar el sistema de trabajo y los sistemas de recompensas, así como crear un ambiente acogedor para la ejecución de las actividades laborales, con recompensas adecuadas, en mejores condiciones. Además, esta investigación es pertinente debido a que dará respuesta a una serie de preguntas respecto a algunas debilidades en actuales al interior de la escuela, relacionadas con la motivación laboral, y que están teniendo efectos sobre el desempeño laboral en las instituciones escolares.

Por otro lado, frente a lo anterior, queda establecido que el estudio que se propone realizar beneficiará a diversos actores. Por un lado, representa un valioso antecedente para los colegios de Jornada Escolar Completa, pues permite tomar conocimiento sobre la motivación laboral de los empleados.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general.**

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018.

### **1.6.2 Hipótesis nula.**

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018.

### **1.6.3 Hipótesis específicas.**

Hi1: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y el incentivo económico.

Hi2: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la realización personal.

Hi3: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y las relaciones interpersonales.

Hi4: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la estabilidad de vida.

## **1.7 Objetivos.**

### **1.7.1 General.**

Determinar la relación de la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas JEC, en la provincia de Huancabamba, 2018.

### **1.7.2 Específicos.**

- a) Describir la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento del Contrato Administrativo de Servicio (CAS).
- b) Describir la percepción de los trabajadores CAS sobre la motivación laboral
- c) Determinar la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y el incentivo económico.

- d) Esbozar la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la realización personal.
- e) Establecer la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y las relaciones interpersonales.
- f) Determinar la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la estabilidad de vida.



## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación.**

#### **2.1.1 Tipo de investigación.**

La presente investigación, se ubica dentro del paradigma positivista, el cual, según Hurtado y Toro (2001), en donde se prioriza la parte objetividad, los hallazgos, buscando encontrar y verificar relaciones conceptuales a partir de propuesta teórica. Así mismo, el paradigma positivista plantea que para que una investigación sea científica, los hechos tienen que ser verificados, es decir debe ser verificado, y dicha verificación debe estar contrasta en el contexto real y objetivo.

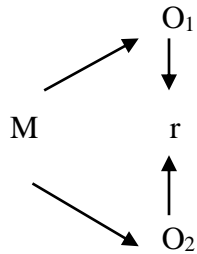
Frente a lo dicho anteriormente, el estudio sigue las pautas del paradigma positivista, paradigma que relativiza el conocimiento, estableciendo que esto es posible si la realidad es observable, sigue una pauta metodológica, usa técnicas y teorías para obtener conseguir información sobre el objeto de estudio, desde la postura de matemática lo cual determina la relación de la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas JEC, en la provincia de Huancabamba, 2018.

Por otro lado, el estudio se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, el cual busca recoger datos sobre el contrato administrativo de servicio y la motivación laboral, pero lo cual se hará un análisis y medición de los mismos, y posteriormente relacionar a ambas variables.

Desde el nivel de investigación, según explica, Hernández, Fernández y Baptista (2003) la investigación se encuentra en dos niveles, el nivel descriptivo y el nivel correlacional. En el caso del primero, busca medir de manera independiente los conceptos o variables a los que se refiere y se orienta en medir con la mayor precisión posible. En el caso del segundo, ve la relación entre dos variables.

### 2.1.2 Diseño de investigación.

En opinión de Arias (2006), el diseño de investigación es una estrategia orientada seguir la resolución de un problema de investigación, es decir, es la ruta establecida para agenciarse de datos. Según el tema de investigación, el estudio se circunscribe en un diseño no experimental, transversal, donde no se puede manipular las variables en la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral. El diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M= es la muestra de trabajadores de la modalidad CAS.

O1= es la observación de la nodalidad de Contrato de Servicio (CAS).

r = es el coeficiente de correlación entre las dos variables

O2 = es la observación de la variable motivación laboral

## **2.2 Variables, Operacionalización.**

### **2.2.1 Variables.**

#### **Variable 1: Modalidad de Contrato Administrativo de Servicio**

**Definición Conceptual:** El contrato administrativo de servicios es una forma de contrato administrativo estatal, que vincula a una institución estatal con un sujeto (empleado) que ofrece servicios de forma no autónoma (Diario El peruano, 2009).

**Definición operacional:** Se puede medir a través de un formato donde el trabajador esboce el conocimiento del marco jurídico del contrato Administrativo de servicios, el cual se detalla en la siguiente tabla:

#### **Variable 2: Motivación laboral**

**Definición Conceptual:** Es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Koenes, 1996, citado en Chaparro, 2006, p.9).

**Definición operacional:** Se puede medir a través de aspectos relacionados con las características personales, la intensidad, la dirección y la persistencia con la que se enfrenta el trabajador en su ocupación laboral.

### 2.2.2 Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
V1: Modalidad de Contrato Administrativo de Servicio	Marco jurídico del contrato Administrativo de servicios (CAS)	Nivel de cumplimiento de la ley 1057 y la ley 29849	Escala ordinal	Cuestionario
		Grado de conocimiento del marco jurídico		
	Contenido del contrato Administrativo de servicios (CAS)	Contenido del contrato Administrativo de servicios (CAS)		
	Derechos que otorga el Contrato administrativo de Servicios (CAS)	Nivel de conocimiento de los derechos de los trabajadores bajo contrato CAS		
Determinación del monto como derecho de vacaciones				
V2. Motivación laboral	Incentivo económico	. Retribución económica . Mejora económica	Escala ordinal	cuestionario
	Realización personal	. Cumplimiento de expectativas . Realización de tareas . Significado de la ocupación		
	Relaciones interpersonales	. Relaciones sociales . Satisfacción personal		
	Estabilidad de vida	. Estabilidad mental . Salud física . Satisfacción personal		

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población.

La población es un componente metódico integrado por “un grupo de sujetos o instituciones como objetos de estudio (Ñaupas, Mejías, Novoa y Villagómez, 2014).

Las unidades de análisis de la investigación están constituidas por Psicólogos, apoyo pedagógico, Care-ZR-ZU, CITS, secretarias, mantenimiento y vigilante de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la provincia de Huancabamba, 2018.

**Tabla 1: Población de trabajadores CAS en la I.E. JEC, provincia de Huancabamba**

<b>Tipo de trabajador</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Psicólogo	17	10,8
Apoyo Pedagógico	20	12,7
Care-ZR-ZU	16	10,1
CIST	17	10,8
Secretaria	13	8,2
Mantenimiento	10	6,3
Vigilante	65	41,1
Total	158	100,0

Fuente: Datos proporcionados por la Ugel Huancabamba

### 2.3.2 Muestra.

Se trabajó bajo un muestreo no probabilístico, tomando como técnica el muestreo por conveniencia, el cual consiste en tener acceso con facilidad a cada uno de los sujetos. Con el procedimiento estadístico queda revelado la muestra, la cual “es el subconjunto de la población, seleccionado por métodos diversos (Ñaupas, Mejías, Novoa y Villagómez, 2014, p.246).

Los criterios de exclusión se dividen en: 1) Por cuestiones operativas: no se toman en cuenta las instituciones educativas y por ende los trabajadores ubicados a más de una hora de distancia; 2) Por cuestiones financieras no se toma en cuenta al trabajador administrativo

con contrato temporal y financiado por la APAFA; 3) Por cuestiones lógico estadísticas: Instituciones Educativas donde la población no sería significativa para el recojo de los datos. Sobre el criterio de inclusión: 1) Incorpora al trabajador administrativo con contrato CAS desde el mes de marzo a diciembre del año 2018; y 2) Trabajador administrativo con contrato CAS en los últimos 3 años.

En el procedimiento estadístico, los cálculos ocurren mediante una muestra aleatoria simple con estimaciones de proporción poblacional. En ese caso, se toma al 5% como un error de muestra, con un nivel de confianza del 95%; en tanto,  $z = 1,96$  y el tamaño de la muestra se determinó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(N)(P)(Q)}{e^2(N - 1) + z^2(P)(Q)}$$

Donde:

$z$ =Coeficiente crítico o coeficiente de confianza.

$N$ =Tamaño de la población.

$n$ =Tamaño de la muestra.

$e$ =Error muestral.

$P$ =Proporción poblacional de trabajadores ubicados en el nivel de atención concentrada.

Proporción poblacional de alumnos ubicados en un nivel de atención diferente al nivel de atención concentrada.

$$n = \frac{1.96^2(158)(0.5)(0.5)}{0.05^2(157) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 112$$

La muestra, 112 administrativos de un total de 158, se definió con la siguiente fórmula aplicada a la población de cada Institución Educativa. Los trabajadores fueron agrupados por oficio de acuerdo a los criterios de inclusión.

**Tabla 2: Muestra de trabajadores CAS en la I.E. JEC, provincia de Huancabamba**

<b>Tipo de trabajador</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Psicólogo	12	10,8
Apoyo Pedagógico	14	12,7
Care-ZU-ZR	11	10,1
CIST	12	10,8
Secretaria	09	8,2
Mantenimiento	07	6,3
Vigilante	47	41,1
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Datos proporcionados por la Ugel Huancabamba

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1 Técnicas.**

**Encuesta:** Su propósito es la recolección de datos que se puedan observar la idea es ir detrás de la información puntual sobre una problemática en particular, la cual se obtuvo directamente de la opinión del trabajador de CAS de los colegios de JEC en la provincia de Huancabamba, 2018, cuyo propósito es obtener los datos estadísticos desde la percepción de las personas inmersas en el estudio.

### **2.4.2 Instrumento.**

**Cuestionario:** “Es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula” (Ñaupas, Mejías, Novoa y Villagómez, 2014, p.211). en el estudio contestaron dos cuestionarios estructurados con

Escalas uno para cada variable a medir, dirigido al trabajador bajo la modalidad de contrato administrativo el cual consta de tres dimensiones y cinco indicadores distribuidos dos en la primera y tercera dimensión y uno en la segunda dimensión. En el segundo cuestionario referido a la motivación laboral consta de 4 dimensiones y 3 indicadores para cada dimensión.

Cabe señalar que se aplicará el cuestionario como único instrumento, debido a que las instituciones educativas JEC se encuentran a distancias alejadas una de las otras, además que el personal que fue parte del estudio y a quienes se les aplicará el instrumento, en alguno de los casos sus horarios son rotativos por lo que no todos se encontraban al momento de aplicarles el cuestionario teniendo que visitar la institución en más de una ocasión, y sería más compleja la obtención de información si se valorase la aplicación de un instrumento adicional. Sin embargo, es factible señalar que mediante el cuestionario se logrará recoger toda la información necesaria para obtener los resultados de la investigación, sin la necesidad poder apoyarse en la utilización de otro instrumento.

#### **2.4.3 Validez de los instrumentos.**

La validez del instrumento, hace referencia al grado de pertinencia y eficacia de los instrumentos a ser aplicados, con la finalidad de medir las variables que se pretenden estudiar, en este caso se efectuó, la modalidad del juicio de expertos, los cuales se eligieron a un profesional entendido en temas de gestión educativa y a un profesional con amplia experiencia en temas de investigación. A ellos se les proporcionó los instrumentos, la matriz de validación y la matriz de consistencia correspondiente, para su análisis y posterior respuesta.

#### **2.4.4 Confiabilidad.**

Método de consistencia interna: El estadístico de confiabilidad utilizado fue de Alfa de Cronbach para la muestra de los instrumentos del cuestionario para medir la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio y cuestionario para medir la motivación, se obtuvo una consistencia externa de 0.890 y 0,738 considerándose con cuestionario 1 con muy alta



confiabilidad y cuestionario 2 con alta confiabilidad, según la propuesta de los rangos de confiabilidad de la siguiente tabla:

**Tabla 3:** Escala para medir el grado de confiabilidad

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Las acciones desarrolladas en el trabajo de campo serán las siguientes:

- Se eligió la población en base a los oficios presentados a la UGEL Huancabamba y que permite que el investigador tenga acceso a la población objetivo.
- Los cuestionarios fueron ejecutados en la fecha y día indicada por el investigador en coordinación con la dirección del colegio.
- Se tuvo en cuenta la logística de obtención de materiales sobre todo la calidad de las impresiones para asegurar que los encuestados respondieran el cuestionario con solvencia.

## **2.6 Aspectos éticos.**

Para la realización de esta investigación se cuenta con el permiso correspondiente de la Dirección de la Ugel Huancabamba y las direcciones de los colegios JEC, para la aplicación de los instrumentos al personal administrativo y de servicio.

De igual manera, la información proporcionada por el personal administrativo y de servicio, se guardará para con ellos los criterios de confidencialidad y anonimato de fuentes.

Respecto de los datos que sean encontrados se guardará celosamente el criterio de inalterabilidad de éstos, estableciendo solamente las respuestas dadas por los encuestados, cuidando de no cambiar el sentido que quisieran expresar.

### III. RESULTADOS

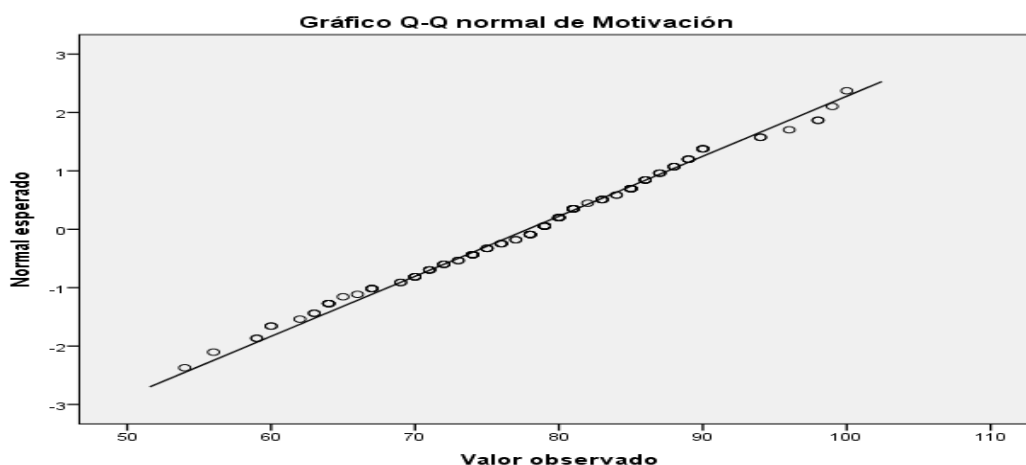
Éste capítulo tiene el propósito de dar conocer de forma detallada los resultados que se alcanzaron durante el proceso de investigación a través de los cuestionarios aplicados al personal administrativo en los colegios JEC en la provincia de Huancabamba, año 2018. En primer momento se describen las características de las variables contrato CAS y la motivación laboral. Posteriormente se realizó la prueba de normalidad y de cuyo análisis estadístico se seleccionó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener un número mayor a 30 sujetos. Se determinó la región de rechazo (RR), considerándose en la variable motivación un nivel de significancia  $>0.05$ . Ello sirvió como base para seleccionar la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados de ambos instrumentos se plantean a continuación:

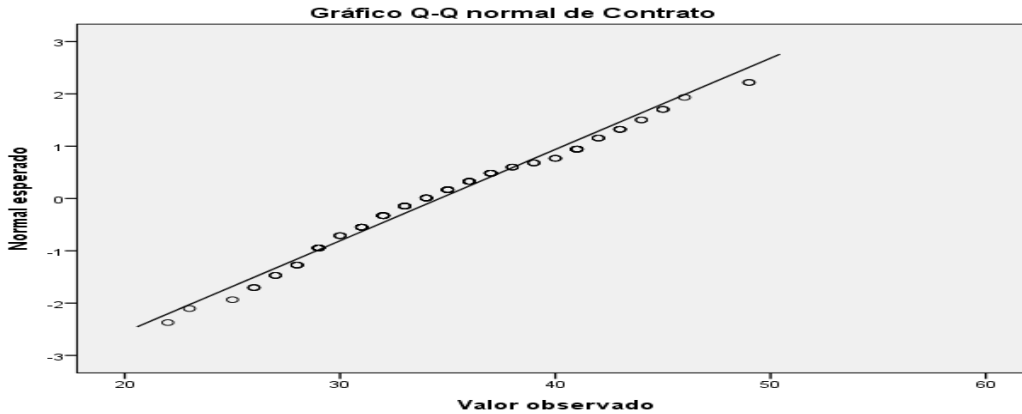
**Tabla 4: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Contrato	,087	112	,035
Motivación	,069	112	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors





### 3.1. Contrato Administrativo de Servicio (CAS).

O<sub>1</sub>: Describir la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento del Contrato Administrativo de Servicio.

Tabla 5: Contrato Administrativo de Servicio

Categoría	n°	%
Totalmente en desacuerdo	00	0,0
En desacuerdo	01	0,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	46,4
De acuerdo	53	47,3
Totalmente de acuerdo	06	5,4
Total	112	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

La tabla anterior certifica que, de los 112 trabajadores encuestados, el 47,3% manifiesta estar de acuerdo con el cumplimiento de las normas del Contrato Administrativo de Servicio; no obstante, llama la atención que el 46,4% de los trabajadores se muestre indiferente (ni de acuerdo ni en desacuerdo); el 5,4% expresa estar totalmente de acuerdo, y solo el 0,9% está en desacuerdo.

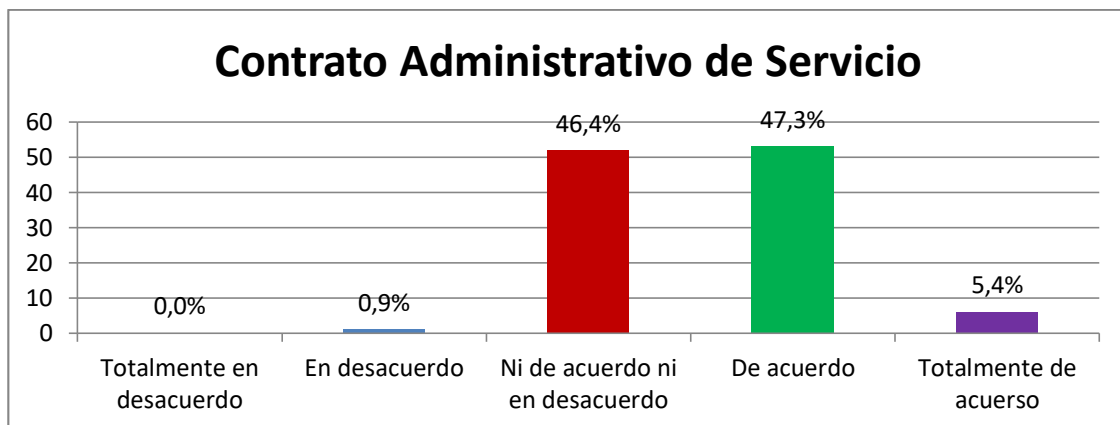


Gráfico 1 Contrato administrativo de servicio

### 3.2. Motivación laboral

O<sub>2</sub>: Describir la percepción de los trabajadores CAS sobre la motivación laboral

Tabla 6: Motivación laboral.

Categoría	n°	%
Nunca	00	0,0
Casi nunca	00	0,0
A veces	06	5,4
Casi siempre	62	55,4
Siempre	44	39,3
Total	112	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla anterior indica que más de la mitad de los trabajadores encuestados (55,4%) manifiesta tener casi siempre una motivación laboral; en tanto, el 39,3% certifica que siempre lo siente, y solo el 5,4% de ellos declara que a veces lo expresa.

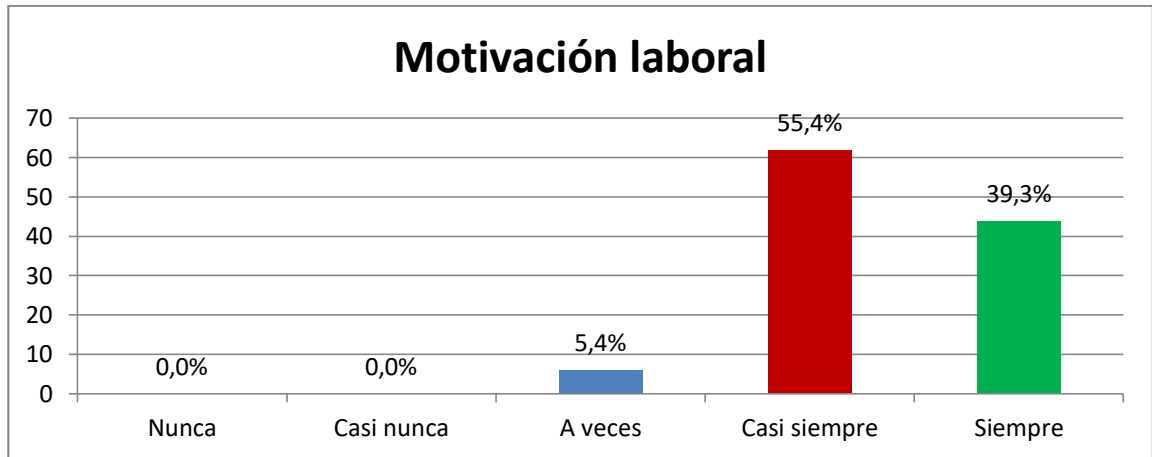


Gráfico 2. Motivación Laboral

### 3.3. Relación entre la modalidad de contrato y el incentivo económico

$H_{i1}$ : Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y el incentivo económico.

$H_{o1}$ : No existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y el incentivo económico.

Tabla 7: Correlación entre contrato CAS y los incentivos económicos

	Pearson	Incentivos económicos
<b>Contrato</b>	r	,432**
	Sig.	,000
	N	112

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una correlación positiva moderada (0,432) entre el contrato y los incentivos económicos. Este resultado permite establecer que en la media que los trabajadores perciban que en el contrato se realice alguna modificación que sea ventajosa, también se tiene la certeza de que esta mejora tendría que ir en el aspecto de los incentivos económicos que puedan recibir. Así mismo, el análisis de correlación indica que el contrato se relaciona en forma significativa (Sig. <0.05) con el

incentivo económico; este resultado proporciona evidencias suficientes para poder validar la hipótesis de investigación.

### 3.4. Relación entre la modalidad de contrato y la realización personal

H<sub>i2</sub>: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la realización personal.

H<sub>o2</sub>: No existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la realización personal.

**Tabla 8: Correlación entre contrato CAS y la realización personal**

	<b>Pearson</b>	<b>Realización personal</b>
	r	,018
<b>Contrato</b>	Sig.	,850
	N	112

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una correlación positiva muy baja (0,018) entre el contrato y la realización personal. Este resultado permite establecer que en la media que los trabajadores perciban que en el contrato se realice alguna modificación que sea ventajosa, también mejorará en el trabajador la percepción sobre la realización personal, Así mismo, el análisis de correlación indica que el contrato no se relaciona en forma significativa (Sig. >0.05). Con la realización personal; este resultado proporciona evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación.

### 3.5. Relación entre la modalidad de contrato y las relaciones interpersonales

H<sub>i3</sub>: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y las relaciones interpersonales.

H<sub>o3</sub>: No existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y las relaciones interpersonales.

**Tabla 9: Correlación entre contrato CAS y las relaciones interpersonales**

	<b>Pearson</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>
	r	-,051
<b>Contrato</b>	Sig.	,596
	N	112

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una correlación negativa muy baja (-0,051) entre el contrato y las relaciones interpersonales. Este resultado permite establecer que en la media que los trabajadores perciban que en el contrato se realice alguna modificación que sea ventajosa, se verán mermadas mínimamente las relaciones interpersonales entre ellos. Así mismo, el análisis de correlación indica que el contrato no se relaciona en forma significativa (Sig. >0.05) con las relaciones interpersonales; este resultado proporciona evidencias suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación.

### **3.6. Relación entre la modalidad de contrato y la estabilidad de vida**

H<sub>i4</sub>: Existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la estabilidad de vida.

H<sub>o4</sub>: No existe relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la estabilidad de vida.

**Tabla 10: Correlación entre el contrato CAS y la estabilidad de vida**

	<b>Pearson</b>	<b>Estabilidad de vida</b>
	r	,451
<b>Contrato</b>	Sig.	,000
	N	112

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una correlación positiva moderada (0,451) entre el contrato y la estabilidad de vida. Este resultado permite establecer



que en la media que los trabajadores perciban que en el contrato se realice alguna modificación que sea ventajosa, aumentara la percepción sobre su estabilidad de vida, al inferir que se les está beneficiando en el aspecto contractual respecto de la continuación o término del mismo. Así mismo, el análisis de correlación indica que el contrato se relaciona en forma significativa (Sig. <0.05) Con la estabilidad de vida; este resultado proporciona evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación.

### 3.7. Relación entre la modalidad de contrato y la motivación laboral

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas JEC, en la provincia de Huancabamba, en el año 2018.

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas JEC, en la provincia de Huancabamba, en el año 2018.

**Tabla 11: Correlación entre el contrato CAS y la motivación laboral**

	<b>Pearson</b>	<b>Motivación laboral</b>
	r	,189*
<b>Contrato</b>	Sig.	,004
	N	112

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una correlación positiva muy baja (0,189) entre el contrato y la motivación laboral. Este resultado permite establecer que en la media que los trabajadores perciban que en el contrato se realice alguna modificación que sea ventajosa, mejorará la motivación laboral de manera mínima en los trabajadores de las instituciones educativas JEC. Así mismo, el análisis de correlación indica que el contrato se relaciona en forma significativa (Sig. <0.05) Con la motivación laboral; este resultado proporciona evidencias suficientes para validar la hipótesis, con lo cual se puede decir si existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo y

la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas JEC, en la provincia de Huancabamba, en el año 2018

#### **IV. DISCUSIÓN**

El trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar si existe relación entre modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral del personal administrativo en los colegios JEC, desde la percepción del mismo trabajador involucrado en el asunto. Para dar respuesta a este objetivo principal se plantearon objetivos específicos.

El primer objetivo específico se basó en describir la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento del Contrato Administrativo de Servicio (CAS). Los resultados nos muestran que aproximadamente la mitad de los trabajadores (47,3%) están de acuerdo con el cumplimiento de las normas del Contrato Administrativo de Servicio; sin embargo, se observa un porcentaje alto de indiferencia de 46,4% frente a este punto; cabe señalar que este resultado podría ser el reflejo del poco conocimiento que se tiene sobre el tema contractual que mantiene el colaborador en la entidad, y que no en contraposición el 5,4% y el 0,9% que expresan estar totalmente de acuerdo y en desacuerdo respectivamente. Algunos de estos resultados se relacionan y también difieren de los resultados obtenidos en la investigación de Burga y Wiesse (2018), en donde también se encontró que la mayoría de los trabajadores administrativos contratados en una empresa agroindustrial mantienen una indiferencia frente a las tareas que realizan, haciendo hincapié que no se menciona la falta de conocimiento del contrato, sino que pasa más por un tema de actividades propiamente del puesto en que se desempeñan, así mismo se dio a conocer que evaden el reto difícil, pero no obstante, presentan inclinación por el logro de metas realistas y algo importante es que la mitad de ellos se sienten motivados cuando reciben reconocimiento de su trabajo. Frente a los hallazgos anteriores, se infiere que la estabilidad laboral afecta directamente en la salud mental del trabajador según lo expresa Llique y Beyá (2015). Por otro lado, Dromi (2005, citado en Mendoza, 2012), plantea que toda persona adscrita a un contrato administrativo está condicionado a cumplir estrictamente la parte normativa y las funciones administrativas.

El segundo objetivo específico se basó en describir la percepción de los trabajadores CAS sobre la motivación laboral. Los resultados encontrados señalan que la mitad de los encuestados (55,4%) casi siempre mantienen una motivación laboral, el 39,3% dice que siempre lo expresa, y solo el 5,4% de ellos declara que a veces le pasa. Estos resultados

guardan relación con los resultados presentados por López (2016), cuando observa que más de la mitad de los docentes expresan una motivación laboral en dos factores como el respeto al cumplimiento del horario y en la satisfacción en las actividades y tareas asignadas a su puesto de trabajo. A partir de estos datos Robbins (1999), entiende a la motivación como un proceso psicológico que provoca estimulación, dirección y persistencia a la hora de tomar una decisión o enfrentarse a un propósito.

El tercer objetivo específico se basó en determinar la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y el incentivo económico. Al respecto, se ha obtenido diferencias estadísticamente significativas entre el contrato y el incentivo económico. También se encontró la existencia de una correlación positiva moderada, lo que significa que en la medida que se genere estabilidad laboral a través del contrato se genera un aseguramiento del aspecto económico. Este resultado se asemeja a los hallazgos de Cuadro y Bustamante (2017) cuando afirman que la mayoría de los trabajadores de una empresa particular ponen de relieve el factor económico salarial como el elemento más importante en una motivación laboral, no obstante, la afiliación como condicionante interno también influye de manera decisiva en el cumplimiento del trabajo. Para Chiavenato (2011), los incentivos económicos actúan como un estímulo en forma de pago que la institución proporciona a sus trabajadores a cambio de su contribución en el trabajo, esfuerzo y dedicación.

El cuarto objetivo específico se basó en esbozar la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la realización personal. Al respecto, no se ha obtenido diferencias estadísticamente significativas entre el contrato y la realización personal. Se observó la existencia de una correlación positiva muy baja (0,018) entre el contrato y la realización personal, dejando constancia que en la medida que el trabajador perciba una mejora contractual, este estimulara su crecimiento personal. Este resultado, se asemeja a los resultados de Marín y Placencia (2017), cuando se halló una correlación positiva baja aceptándose que "a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal. Para Dongil y Cano (2014) refiere que la realización personal en el trabajo se obtiene cuando el colaborador se siente satisfecho en el logro de sus objetivos y las metas.

El quinto objetivo específico se basó en establecer la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y las relaciones interpersonales. Al respecto, no se ha obtenido diferencias estadísticamente significativas entre el contrato y las relaciones interpersonales. Se observó la existencia de una correlación negativa muy baja (-0,051) entre el contrato y las relaciones interpersonales, dejando constancia que en la medida que el trabajador perciba una mejora contractual disminuye la percepción del contrato se mermará de manera mínima las relaciones interpersonales. Este resultado guarda ciertas diferencias puesto que difiere con el resultado del estudio realizado por Vásquez (2018) cuando halló una correlación positiva alta y una diferencia estadísticamente significativa entre la variable relaciones interpersonales y la motivación laboral. Yañez, Arenas y Ripoll (2010) manifiestan que fomentar relaciones estables en el trabajo afecta de manera positiva en la satisfacción laboral del trabajador.

El sexto objetivo específico se basó en determinar la relación entre la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la estabilidad de vida. Al respecto. Se observó la existencia de una correlación positiva moderada (0,451) entre el contrato y la estabilidad de vida, dejando constancia que en la medida que el trabajador perciba una mejora contractual, mejorará la estabilidad de vida del mismo. Este resultado concuerda con los resultados de Cruz (2015), sobre todo en la presencia de una correlación moderada ( $r_s=0.589$ ) entre ambas variables y la presencia de una relación significativa ( $p=0.000$ ) entre estabilidad laboral y desempeño de los trabajadores.

El objetivo general se basó en determinar la relación de la modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas incluidas dentro de la Jornada Escolar Completa, en la provincia de Huancabamba, 2018. Al respecto, se ha obtenido diferencias estadísticamente significativas entre el contrato y la motivación laboral. También se encontró la existencia de una correlación positiva muy baja, lo que podría significar que en la medida que se genere estabilidad laboral, mejoren los incentivos económicos o se sientan realizados a través del contrato mejora la motivación laboral. Sobre este punto, Vives (2015) encontró resultados medianamente favorables de motivación, no obstante, el factor de higiene presenta la

necesidad de promover los incentivos para conseguir la integración de los compañeros de trabajo, incentivándolos a seguir perfeccionándose y a obtener nueva capacidad para desempeñarse de manera óptima, siguiendo el paradigma del compañerismo y hacer frente a la incertidumbre de los cambios, esto último difiere de los resultados de la investigación puesto que en este caso, por el contrario se verían afectadas las relaciones interpersonales de los trabajadores en las instituciones JEC. De acuerdo a Gómez Balkin y Cardy (2014), considera que cuando una persona se encuentra motivada se esfuerza por realizar su jornada laboral de manera alegre o por lo general siempre da su mejor esfuerzo.

## V. CONCLUSIONES

1. Queda registrado que el 47,3% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de cumplimiento del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba, no obstante, existe otro grupo de contratados, 46,4% que percibe una indiferencia frente al mismo, situación tal que da señales para inferir que se está desarrollando un sentimiento de resignación y frustración de los trabajadores lo cual no es favorable para la salud mental.

2. Queda constatado que más de la mitad de los contratados (55,4%) de las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba certifican que casi siempre se encuentran motivados dentro del ámbito laboral; en tanto, el 39,3% afirma que siempre lo siente. Pudiendo concluir que, al margen del tipo de modalidad de contrato, los sujetos encuestados desarrollan sus actividades con motivación

3. Existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio y el incentivo económico y, además, se obtuvo una correlación positiva moderada, lo que significa que en la medida que se genere estabilidad laboral a través del contrato se genera un aseguramiento del aspecto económico.

4. No existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio y la realización personal, además, aunque se obtuvo una correlación positiva muy baja, pero, aun así, en la medida que se genere estabilidad laboral a través del contrato mejora la realización personal.

5. No existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio y las relaciones interpersonales, así mismo se registró una correlación negativa muy baja, aunque, en la medida que disminuye la percepción del contrato disminuye las relaciones interpersonales.

6. Existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio y la estabilidad de la vida, además se obtuvo una correlación positiva moderada, lo que

significa que en la medida que se genere estabilidad laboral, será beneficio en la estabilidad de vida del trabajador.

7. Existe relación significativa entre la modalidad de contrato administrativo de servicio y la motivación laboral, no obstante, se obtuvo una correlación positiva muy baja, lo que significa que en la medida que se genere estabilidad laboral a través del contrato se genera una mejora motivacional.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda formar una comisión para que eleve un informe al Gobierno Regional y Gobierno Central sobre el desempeño y tiempo de servicio de los colaboradores bajo el régimen CAS en las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba, con el propósito de poder tener la posibilidad de alcanzar una estabilidad laboral que coadyuve al afianzamiento de una tranquilidad personal y familiar del trabajador.

2. El equipo directivo de las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba, deben implementar acciones que promuevan el sentimiento de pertenencia con la institución con el fin de reducir la inestabilidad emocional y así evitar interferencias en la jornada laboral.

3. Se propone que las direcciones de las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba, puedan destinar parte de los recursos económicos que se generen a incentivos económicos al personal CAS, con la finalidad de generar una percepción de igualdad con los demás trabajadores de otros regímenes laborales.

4. se sugiere que las direcciones escolares de las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba, establezca un programa de bienestar laboral y desarrollo personal con ayuda de psicólogos y demás profesionales con la finalidad de fortalecer las habilidades sociales y potenciar la realización personal.

5. Se propone a los directivos de las instituciones educativas JEC de la provincia de Huancabamba emitir resoluciones de felicitación por el eficiente de desempeño profesional y enviar el informe correspondiente a la entidad regional responsable del contrato CAS, con la finalidad de ser considerados como puntaje adicional en las posteriores convocatorias.

## REFERENCIAS

- Ancona, M., Camacho, M., & García, C. (2012). Motivación laboral en empleados Administrativos de la universidad Juárez Autónoma de tabasco. *Revista internacional administración y finanzas*, volumen 5, numero 4, 2012 , 121-134.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Quinta Edición*. Caracas (Venezuela).: Editorial Episteme.
- Beltrán Larco, L. P. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regimenes de contratación de personal en el estado*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Tesis de maestría en Formación y Gobierno de las Personas.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006 , 7-32.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Novena edición*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México DF: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill, séptima edición.
- Cid, Y. (2013). *Teorías de la motivación laboral y constructos psicológicos relacionados*. León: Universidad de León.

- Cruz, I. (2015). *Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015*. Lima: Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión Pública.
- Cuadro, J., & Bustamante, C. (2017). *Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena de Indias*. Cartagena: Universidad de Cartagena, Facultad de ciencias económicas, Programa de administración de empresas, Cartagena de indias – Colombia.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo, Undécima edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- De Lama, L., & Estrada, L. (2016). *Engagement laboral y liderazgo de servicio : el rol mediador de los recursos laborales en una empresa de servicios*. Obtenido de Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/100983>
- Diario El Peruano. (2008). *Contrato Administrativos de Servicio (CAS), decreto legislativo N° 1057*. Lima: Normas legales.
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Desarrollo persona y bienestar*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
- El Peruano. (2008). *Decreto legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Normas legales.
- Fernández, C., Hernández, R., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación (3ra edición)*. México: Mc Graw-Hill.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2004). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Tercera edición*. Editorial Prentice Hall.

- Huamán, A., & Lorente, R. (2015). La temporalidad laboral como vector de la destrucción del trabajo estándar: el diálogo entre reformas laborales y dinámicas del mercado de trabajo en el modelo español. En J. Bouzas, *La nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica*. México, D.F. :: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto to de Investigaciones Económicas.
- Huapaya, M., & Terrazas, J. (s/a). *Trabajadores de empresas del Estado: una categoría perdida entre el empleo público y el régimen laboral privado*. Lima: Círculo de Derecho Administrativo.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2001). *Paradigma y método de Investigación en tiempos de cambio*. Carabobo (Venezuela): Clemente Editores.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Chillán-Chile: Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias Empresariales, tesis de ingeniería comercial.
- León, B. (2011). *Influencia de la globalización en el ámbito laboral de México*. Obtenido de Artículo en web: [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5822/influencia\\_de\\_la\\_globalizacion\\_en\\_el\\_ambito\\_laboral\\_de\\_mexico.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5822/influencia_de_la_globalizacion_en_el_ambito_laboral_de_mexico.pdf)
- Llique, R., & Beyá, E. (2015). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus impactos en la Psicología desde una mirada del Psicoanálisis. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46 , 229-245.
- López, A. (2016). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016* . Piura: Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, maestría en Educación con mención en Gestión Educativa.

- Maldonado, P., & Perucca, P. (2008). *La motivación de los empleados en organizaciones con Planes de desarrollo de carrera*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios.
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima: Horiz. Med. vol.17 no.4 Lima oct./dic. 2017.
- Martínez, L. (2013). *Relación entre sentido de vida y estabilidad laboral en un grupo de conserjes de una empresa Outsourcing de la ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, tesis de licenciatura.
- Mendoza, G. (2012). *El contrato administrativo de Servicios y su incidencia en la labor Administrativa en el sector público*. Puno: Universidad Nacional de Puno, maestría en Derecho.
- Ministerio de Educación del Perú . (2015). *Normas para la implementación del Modelo de Servicio Educativo Jornada Escolar Completa, Resolución de secretaría General N° 008-2015* . Lima: El Peruano.
- Morán, F., & Samillán, V. (2017). *Influencia del clima laboral, en la motivación del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Piura, 2015*. Trujillo: Universidad privada del norte, Facultad de Negocios, Carrera de Administración.
- Ñaupas, H., Mejías, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U, cuarta edición.
- Ortega, A. (2013). *Incentivos monetarios en la motivación laboral*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar, Facultad de Humanidades.
- Ramirez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos. *Daena: International Journal of Good Conscience* , 155-156.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional (10ª. ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robinson, S. (1999). *Comportamiento Organizacional (8ª. ed.)*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche, Tesis doctoral.
- Rodríguez, J. (2005). *El factor humano en la empresa, Ediciones Deusto*. España.
- Uribe, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. No. 33, (mayo-agosto de 2011, Colombia), 101-116.
- Uribe, M. (2008). *De la investigación a la práctica efectiva: Aplicaciones del Modelo de Gestión escolar de Calidad de Fundación Chile*. Obtenido de Fundación Chile, “V Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos”. Universidad de Deusto, Bilbao España, Agosto de 2008: <http://www.educationinnovations.org/sites/default/files/Art%C3%ADculo%20Deusto-Unicef%20%20Mario%20Uribe%20pdf.pdf>
- Vásquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017*. Piura: Universidad César Vallejo, tesis de maestría en Administración de la Educación.
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresa insdustriales en Chimbote*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo, tesis doctoral en Contabilidad y Finanzas: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20-%20Nazareth%20Vel%C3%A1squez%20Peralta.pdf?sequence=1>
- Vives, K. (2015). *Estudio de la motivación laboral en una industria refinadora de aceite de palma comestible en el Estado Carabobo*. Bárbula: Universidad de Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales dirección de estudios de postgrado  
especialización en Gerencia de Recursos Humanos.

Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT: Lima (Perú) 16(2)* , 193-202

# ANEXOS



## Cuestionario I – sobre modelo de contrato administrativo de servicio (cas)

### CUESTIONARIO 1: SOBRE MODELO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS)

**PRESENTACIÓN:**

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con la modalidad de contrato (CAS), por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Marco jurídico del contrato Administrativo de servicios (CAS)</b>					
1.- Se Cumplen estrictamente las normas relacionadas al contrato CAS.					
2. El contrato CAS le favorece en cuanto a derechos laborales se refiere					
3. Conoce las normas que rigen al contrato CAS					
4. Las normas del contrato CAS le otorgan derechos laborales adicionales a las remuneraciones					
<b>Dimensión: Contenido del contrato Administrativo de servicios (CAS)</b>					
5. Conozco los aspectos que debe contener el contrato CAS					
6. El contrato CAS es justo y otorga todos los derechos laborales					
<b>Dimensión: Derechos que otorga el Contrato administrativo de Servicios (CAS)</b>					
7. Los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a un régimen de pensiones y a un seguro de salud					
8. Los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a libre sindicalización y huelga					
9. Los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho al pago de aguinaldos y vacaciones					
10. Conoce si los que laboraron en el año 2016 bajo En el contrato CAS, le han pagado puntual sus vacaciones no gozadas					
11. Es justo el monto que le han pagado como vacaciones de un año.					

## Cuestionario II – sobre motivación laboral

### CUESTIONARIO 2: SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

**PRESENTACIÓN:**

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con la motivación laboral frente a la modalidad de contrato por CAS, por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

Antes de empezar a marcar con un aspa (x), primero completa estos datos:

1.- Edad: \_\_\_\_\_ 2.- Sexo: \_\_\_\_\_ 3.-Estado civil: \_\_\_\_\_

En los ítems que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
1	2	3	4	5				
ITEMS				1	2	3	4	5
1.- Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo								
2.- Mi trabajo me hace sentir pleno								
3.- He hecho amigos en mi trabajo								
4.- Mi trabajo me mantiene sano								
5.- Mi sueldo satisface mis necesidades básicas								
6.- Mi trabajo es importante para mi								
7.- Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo								
8.- Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de los vicios.								
9.- Hay posibilidades de avance salarial en este empleo								
10.- Mi trabajo me hace sentir productivo								
11.- Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo								
12.- Realizar este empleo contribuye a mi bienestar								
13.- Mi paga corresponde a mi responsabilidad								
14.- Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida								
15.- Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales								
16.- Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.								
17.- En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo								
18.- Estoy contento de hacer este trabajo								
19.- Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo								
20.- Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación								

## Ficha de evaluación – instrumento I



**MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC, EN LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, EN EL AÑO 2018**

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				✓	Algunos Pregatos no se entendian
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	



## Ficha de evaluación – instrumento I



**MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC, EN LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, EN EL AÑO 2018**

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		



## Ficha de evaluación – instrumento II



**MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC, EN LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, EN EL AÑO 2018**

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			✓		Preguntas que no se entienden.
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		✓			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	





## Ficha de evaluación – instrumento II



MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JEC, EN LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, EN EL AÑO 2018

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	



## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



Sontorillo, 5 de Diciembre, del 2018

**OFICIO N° 0190- 2018- GOB- REG- PIURA- DREP- UGEL- HABBA- I.E.SJB/D**

**Señor.**

**Edwin Román Vélchez Sánchez.**

**CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.**

**PRESENTE.**

**ASUNTO : AUTORIZACION.**

*Por medio del presente, es grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente en nombre de la I.E.P. "San Juan Bautista" de Sontorillo; asimismo esta IE., le brinda las facilidades para que pueda acceder a recolectar los datos necesarios del Personal de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y sirva para su investigación.*

*Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para testimoniarle las muestras de consideración y estima personal.*

*Atentamente.*



## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



**J.E.P. "María Inmaculada"**



PERÚ  
Ministerio  
de Educación

Piura  
Región

Escuela  
COMPLETA  
SECUNDARIA

PERU  
PROGRESO  
PARA TODOS

**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**

Huancabamba, 07 diciembre del 2018

**OFICIO N° 241-2018-GOB.REG.PIURA-DREP.UE.309.E.UGEL.H.D.IEP.JEC."MI"**

Señor:

*Edwin Román VILCHEZ SÁNCHEZ.*

*Universidad Nacional Piura*

**Presente.** -

**Asunto: Solicita autorización.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo de la familia Inmaculada y el mío propio, a la vez, hacer de su conocimiento que nuestra Institución Educativa le brindará las facilidades para que pueda acceder a recolectar los datos necesarios del Personal de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y así le sirva para su investigación.

Aprovecho la oportunidad para testimoniarle las muestras de especial consideración y estima personal.

**Atentamente,**

  
  
Lic. José F. Castillo Guerrero  
DIRECTOR IEP "MI"

c.c.a.

**J.FEG/D.JEP."MJ"**

**CALLE GRAU N° 500**

## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Sóndor, 05 de diciembre del 2018.

**OFICIO Nº 198 -2018-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-I.E.JEC."V.A"-S**

**SEÑOR: EDWIN ROMAN VILCHEZ SANCHEZ.  
CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
PIURA.**

**ASUNTO: AUTORIZACION**

Me es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar el cordial saludo a nombre de todo el personal que laboramos en la I.E. “Virgen de la Asunción”- Sóndor, Así mismo esta I.E , le brinda las facilidades para que pueda recolectar los datos necesarios del personal de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el cual sirva para su investigación de dicho proyecto, teniendo como único día para la encuesta el 05 de diciembre.

Deseándolo muchos éxitos en este proyecto de Gestión Pública.

Atentamente,

Edner Angulo Chavez  
DIRECTOR

c.c  
archivo

TRABAJO – HONRADEZ Y DISCIPLINA

## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



PERU  
Ministerio  
de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL  
DE EDUCACIÓN PIURA

UGEL  
HUANCABAMBA

IE. "ALMIRANTE MIGUEL  
GRAU Y SEMINARIO"



*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

### AUTORIZACIÓN

Yo, **VIDAL ZURITA ALVERCA**, identificado con DNI N° 03208462, Director de la Institución Educativa "Almirante Miguel Grau y Seminario" – Sapalache, en respuesta al documento presentado por el C.P.C. Edwin Román Vilchez Sánchez, para aplicar una encuesta al personal CAS.

#### AUTORIZO:

Al C.P.C. **Edwin Román Vilchez Sánchez**, identificado con **DNI N° 72949301**, en respuesta a su documento presentado el día 28 de Noviembre del año en curso, para aplicar un instrumento de recojo de información (encuesta) al Personal CAS que labora en esta Institución Educativa con Modelo de Jornada Escolar Completa, cuya información será utilizada para su trabajo de investigación para obtener el grado académico de Magister en "Gestión Pública".

Sapalache, 29 de Noviembre de 2018.



## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



*Institución Educativa Pública*

**AGROPECUARIO N° 13**

Creada D.S. 000161 - 02/02/51



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Huancabamba, 7 de diciembre del 2018

**OFICIO N° 254-2018-MINEDU-DREP-UGEL-HBBA-IEA**

**SEÑOR : C.P.C EDWIN ROMAN VILCHEZ SANCHEZ.**

**ASUNTO : AUTORIZO EJECUCIÓN DE ENCUESTA PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

**REFERENCIA : CARTA DE SOLICITUD EXP N° 650-2018**

Me dirijo a usted con el saludo cordial a nombre de la comunidad educativa de la I.E. “Agropecuario N° 13” de Huancabamba - Región Piura; al mismo tiempo con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente.

Que teniendo en cuenta el documento de la referencia y considerando que es un trabajo de investigación científica, y cuyos resultados pueden brindar información importante para mejorar el servicio, mi despacho está autorizando y brindándole las facilidades con la finalidad de que realice un trabajo veraz y efectivo.

Así mismo institucionalmente le deseamos toda clase de éxitos en el trabajo emprendido expresando a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

 I.E. AGROPECUARIO N° 13  
Mg. Oscar F. García Meléndrez  
DIRECTOR

*Av. Centenario S/N – Telf. 473591 Correo y Facebook agropecuario13@hotmail.com*

## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL PIURA  
UNIDAD EJECUTORA 309 - UGEL-HBBA.  
I.E.P. "SAN FRANCISCO DE ASÍS"  
TELÉFONO N° 073 - 473586



Año del Diálogo de la Reconciliación Nacional"

Huancabamba, 4 de diciembre de 2018.

OFICIO N° 263-2018-GOB-REG-DREP-UGEL-309-H-IE- "SFA"-H-D.

SEÑOR : Edwin Román Vilchez Sánchez.  
CONTADOR PÚBLICO DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.

**ASUNTO:** Autorización.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente en nombre de la I.E.P. "San Francisco de Asís" de Huancabamba, asimismo, esta I.E., le brinda las facilidades para que pueda acceder a recolectar los datos necesarios del Personal de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y sirva para su investigación.

Deseándole felicitaciones y éxitos en este proyecto de gestión pública.

Atentamente,



  
**Felix I. Flores Campos**  
DIRECTOR

FIFC/nonus@  
c.c.a



## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - PIURA  
UGEL- HUANCABAMBA  
I.E.P. "INCA PACHACUTEC"

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Huancabamba, 29 de Noviembre del 2018

OFICIO N°256-2018-GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL-H-I.E.P.H.D.

SEÑOR  
EDWIN ROMAN VILCHEZ SANCHEZ  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO

HUANCABAMBA.-

ASUNTO: BRINDAR AUTORIZACION

REF. EXP. N°1051

-----

Me es sumamente grato dirigirme a usted para hacer llegar mi cordial saludo, así mismo hacerle de su conocimiento que esta Dirección le autoriza para que pueda recolectar los datos necesarios para la investigación mediante cuestionario aplicado a la muestra a estudiar

Propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - PIURA  
UGEL- HUANCABAMBA  
Mg. Héctor E. La Torre Jiméniz  
DIRECTOR

c.c.  
HELJ/D  
Remg/sec

## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**"PEDRO POTENCIANO CHOQUEHUANCA"**  
**ULPAMACHE - SONDORILLO**  
*Innovación, Creatividad y Valores*



### "AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

OFICIO N° 273- 2018- GOB. REG. PIURA - DREP - UGEL. H - D. I. E. "PPCH" - U - S

SEÑOR : C.P.C. EDWIN ROMAN VILCHEZ SANCHEZ

ASUNTO : AUTORIZO EJECUCIÓN DE ENCUESTA PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

REFERENCIA: CARTA DE SOLICITUD EXP. N° 640 - 2018

FECHA : Ulpamache, 30 de noviembre del 2018.

Es grato dirigirme a Usted. Para saludarle cordialmente en Nombre de la Institución Educativa "Pedro Potenciano Choquehuanca", del caserío Ulpamache, Distrito de Sondorillo, Provincia de Huancabamba - Región Piura; al mismo tiempo con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que teniendo en cuenta el documento en referencia y considerando que es un trabajo de investigación científica y cuyos resultados pueden brindar información importante para mejorar el servicio, mi despacho está autorizando y brindando las facilidades para que realice un trabajo veraz y efectivo.

Así mismo institucionalmente le deseamos toda clase de éxitos en el trabajo que viene realizando. Propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"PEDRO POTENCIANO CHOQUEHUANCA"  
ULPAMACHE - SONDORILLO  
JAIMES VILCHEZ SANCHEZ  
DIRECCIÓN

## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



CARGO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Jicote, 29 de noviembre del 2018.

OFICIO N° 101-2018-MINEDU-DREP-UGEL-HBBA-IE/JPC-J-D

SEÑOR : C.P.C. EDWIN ROMAN VILCHEZ SANCHEZ

ASUNTO : AUTORIZO EJECUCION DE ENCUESTA PARA RECOLECCION DE INFORMACION

REFERENCIA : CARTA DE SOLICITUD.EXP N° 348-2018

Me dirijo a usted con el saludo cordial a nombre de la comunidad educativa de la I.E. **"Javier Pérez de Cuellar" de Jicote**, distrito y provincia de Huancabamba - Región Piura; al mismo tiempo con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente.

Que teniendo en cuenta el documento de la referencia y considerando que es un trabajo de investigación científica, y cuyos resultados pueden brindar información importante para mejorar el servicio, mi despacho está autorizando y brindándole las facilidades con la finalidad de que realice un trabajo veraz y efectivo.

Así mismo institucionalmente le deseamos toda clase de éxitos en el trabajo emprendido expresando a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



## Carta de autorización para aplicación de instrumentos



*Institución Educativa Pública*  
**"JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"**

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"



Juzgara, 06 de diciembre del 2018.

### OFICIO N° 217-2018-GOB-REG-PIURA-DREP-UGEL.H.IE "JCM"-J-D

SEÑOR:  
EDWIN ROMÁN VILCHEZ SÁNCHEZ  
Universidad Nacional de Piura

Presente. -

**Asunto:** AUTORIZACIÓN.

\*\*\*\*\*

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar mi cordial saludo, a nombre de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del centro poblado de Juzgara; y a la vez hacer de conocimiento que se le brindará las facilidades para que pueda acceder a recolectar los datos necesarios del Personal de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y sirva para su investigación.

Ocasión propicia para testimoniar las muestras de mi singular deferencia.

Atentamente,

  
  
Lic. Manuel Rodolfo Morales Peña  
DIRECTOR (e)

C.c.  
Archivo  
MRMP/aua

Mz. "A" 0001 Centro Poblado Menor de Juzgara

Telef. 073 - 57-89-11

## Acta de aprobación de originalidad de la tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada: **“Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018”** del estudiante **Edwin Román Vílchez Sánchez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de Octubre de 2019



Firma

Mg. Karl Friederick Torres Mirez  
DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Pantallazo de software Turnitin

Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el

INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%**

INDICE DE SIMILITUD

**15%**

FUENTES DE INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**21%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>12%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	www.theibfr.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	uisprudencia.blogspot.com	



## Autorización de publicación de la tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, EDWIN ROMÁN VÉLEZ SÁNCHEZ, identificado con DNI N° 72949304, egresado del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS J.E.C. EN LA PROVINCIA DE MANABICHISA EN EL AÑO 2018" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:





DNI: N° 72949304

FECHA: 14 de octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Versión final de trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EDWIN ROMÁN VÍLCHÉZ SÁNCHEZ

INFORME TITULADO:

MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y SU  
RELACION CON LA MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS JCE EN LA PROVINCIA DE HUANCABAMBA, EN EL  
PARA OBTENER EL GRADO O TITULO DE: AÑO 2018.

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA:

16 de AGOSTO del 2019.

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR UNANIMIDAD.



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA